

Государственное Бюджетное Общеобразовательное Учреждение
«Кадетская школа-интернат № 1 имени З.Х. Дикинова»
Министерства просвещения, науки и по делам молодежи
Кабардино-Балкарской Республики
(ГБОУ «КШИ №1 им. З.Х. Дикинова» Минпросвещения КБР)

<p>«СОГЛАСОВАНО» с Профсоюзным комитетом Протокол от 26.01.2022г. №4</p>	<p>«ПРИНЯТО» на общем собрании работников Протокол от 26.01.2022г. №4</p>	<p>«УТВЕРЖДАЮ» И.о. директора  /А.Н. Бжекшиева/ Приказ от 27.01.2022г. №15- ОД</p> 
--	---	---

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
работников
в ГБОУ «КШИ № 1 им. З.Х. Дикинова»
Минпросвещения КБР

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка ГБОУ «КШИ № 1 им. З.Х. Дикинова» Минпросвещения КБР разработаны в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

1.2 Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя;

1.3 Настоящие Правила устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение, трудовой распорядок в школе и должны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы;

1.4 Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в трудовых договорах, должностных инструкциях;

1.5 Разработка Правил внутреннего трудового распорядка относится к компетенции образовательной организации (ст.28 п.3 № 273-ФЗ). Правила утверждаются директором КШИ с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета после принятия общим собранием работников (ст.190 ТК РФ от 30.06.2006 № 90-ФЗ);

1.6 С вновь принятыми Правилами с внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления;

1.7 Правила вывешиваются в КШИ в доступном для всех работников месте, размещаются на официальном сайте школы в информационно-телекоммуникационной сети Интернет;

1.8 Действие Правил распространяется на всех работников школы.

1. ВОЗНИКНОВЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1 Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональным стандартам (ст.46 п.1 № 273-ФЗ). Наряду с должностями педагогических работников предусматриваются должности инженерно-технических, административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции. Право на занятие этих должностей имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональным стандартам (ст.52 п.1 № 273-ФЗ);

2.2 Прием на работу и увольнение с работы директора школы осуществляется УО и МП, а педагогических работников, заместителей директора, иных работников, директором школы;

2.3 При приеме на работу администрация образовательного учреждения обязана потребовать от поступающего следующие документы (ст.65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ удостоверяющий личность
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования

- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу, за исключением случаев, когда работник поступает на работу на условиях совместительства

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки

- свидетельство о постановке на учет в налоговом органе (ИНН)

- справка из МВД со сведениями об отсутствии судимости.

2.4 При заключении трудового договора, впервые, трудовая книжка и СНИЛС оформляются образовательным учреждением;

2.5 Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;

2.6 Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора;

2.7 Все лица, поступающие на работу в школу, подлежат обязательному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора (ст.213,331 ТК);

2.8 При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе;

2.9 Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания;

2.10 Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей шести месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе;

2.11 При приеме на работу работодатель обязан:

- ознакомить работника с коллективным договором, с действующими в школе правилами внутреннего трудового распорядка и другими принятыми в организации локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

- проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной и экологической безопасности, организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

- прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

- работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели.

- срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения администрацией законодательства о труде и по другим уважительным причинам.

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2 подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 ТК РФ. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подпунктом «б» пункта 3 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профсоюзного комитета.

- порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе администрации регламентируется статьей 373 ТК РФ.
- администрация вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.
- руководитель образовательного учреждения может быть уволен с должности органом, который его назначил (Учредителем).
- увольнение по результатам аттестации педагогических работников, а также в случае ликвидации, реорганизации учреждения, сокращения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.
- увольнение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.
- в день увольнения администрация обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в неё записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона.
- дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:
 - а) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава школы;
 - б) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (ст.336 п.п. 1,2).
- днем увольнения считается последний день работы.

2. ПРАВА И СВОБОДЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ГАРАНТИИ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ

3.1 Педагогическим работникам предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда;

3.2 Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

- право на осуществление научной, научно-технической, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотекой и информационными ресурсами школы, а также доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в школе;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами в порядке, установленном законодательством РФ или локальными нормативными актами;
- право на участие в управлении школой, в том числе и коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом школы;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности школы, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством РФ;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

3.3 Академические права и свободы должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства РФ, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах школы;

3.4 Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;
- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов РФ.

3. ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И АДМИНИСТРАЦИИ

4.1 Педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить не реже одного раза в 5 лет аттестацию на соответствие занимаемой должности или квалификационную категорию (первую, высшую) в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством РФ порядке, обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать Устав школы, правила внутреннего трудового распорядка, другие локальные нормативные акты.

4.2 Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции РФ;

4.3 В дополнение к учебной нагрузке при согласии работника, приказом директора школы, на него могут быть возложены другие образовательные функции (классное руководство, заведование учебным кабинетом и др.);

4.4 Администрация общеобразовательного учреждения обязана:

- осуществлять руководство школы в соответствии с её Уставом и законодательством РФ;
- обеспечивать системную образовательную (учебно-воспитательную) и административно-хозяйственную работу учреждения;

- определять стратегию, цели и задачи развития школы, принимать решение о программном планировании её работы;
- совместно с Попечительским (Управляющим) советом, Советом школы осуществлять разработку, утверждение и внедрение образовательных программ, программ развития школы, учебных планов, курсов, дисциплин, годовых календарных учебных графиков, Устава, правил внутреннего трудового распорядка и др.;
- определять структуру управления учреждения, штатное расписание;
- решать научные, учебно-методические, административные, финансовые, хозяйственные и иные вопросы;
- планировать, координировать и контролировать работу структурных подразделений, педагогических и других работников учреждения;
- осуществлять прием на работу, подбор и расстановку педагогических кадров и других работников;
- обеспечивать соблюдение работниками школы обязанностей, возложенных на них Уставом школы и правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями;
- определять должностные обязанности работников, создавать условия для систематического повышения работниками школы квалификации, профессионального мастерства, своевременно подводить итоги, поощрять передовых работников с учетом мнения трудового коллектива, повышать роль морального и материального стимулирования труда, создать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения ими своих полномочий;
- проводить аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников;
- обеспечивать их участие в управлении школой, в полной мере, используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной деятельности;
- своевременно рассматривать заявления работников;
- правильно организовать труд работников в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное рабочее место;
- обеспечить исправное состояние оборудования, охрану здоровья и безопасные условия труда;
- обеспечить соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение коллектива;
- не допускать к исполнению своих обязанностей работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;
- создать нормальные санитарно-гигиенические условия (освещенность рабочего места, температурный режим, электробезопасность и т.д.);
- своевременно производить ремонт школы, добиваться эффективной работы технического персонала;
- обеспечивать сохранность имущества школы, охрану жизни и здоровья сотрудников и обучающихся;
- обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы;

- чутко относиться к повседневным нуждам работников школы, обеспечивать предоставление им установленных льгот и преимуществ, при возможности содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий.

4.5 Администрация школы несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время пребывания их в школе и участия в мероприятиях, организуемых школой. Обо всех случаях травматизма сообщает в соответствующие органы образования и установленном порядке.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ (ст. 333 ТК РФ № 90-ФЗ; ст. 47 п.6, 9 № 273-ФЗ)

5.1 В КШИ установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Начало занятий в 08-30ч.;

5.2 Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, офицеры воспитатели – 30 часов в неделю;

5.3 Рабочее время педагогических работников определяется должностными обязанностями, возлагаемыми на них трудовым договором в соответствии с графиками работы и расписанием занятий, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, работа по ведению мониторинга, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника;

5.4 Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором школы до ухода работников в отпуск. При этом учитывается неполная учебная нагрузка (менее одной ставки) возможна только при согласии работника школы, которое должно быть выражено в письменной форме;

5.5 Расписание уроков утверждается администрацией по согласованию с ПК с учетом соблюдения Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов педагогической целесообразности и максимальной экономии времени учителя;

5.6 Продолжительность рабочего дня руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждается администрацией КШИ. В графике указываются часы работы и перерыва для отдыха и приема пищи. График работы утверждается директором КШИ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания (не менее 30 минут и не более 2 часов), для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно

с обучающимися, воспитанниками или отдельно, в специально отведенном для этой цели помещений (Приказ Минобрнауки РФ № 69 от 27.03.06г.);

График сменности должен быть объявлен работникам под роспись и вывешен на видном месте;

5.7 Работа в праздничные выходные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях (ст.113 ТК РФ):

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа школы;
- дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством (ст. 112, п.2 ст. 153 ТК РФ);

5.8 Администрация привлекает педагогических работников к дежурству по школе в соответствии с графиком. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и продолжается 20 минут после окончания уроков. График дежурства утверждается директором по согласованию с ПК и вывешивается на видном месте;

5.9 Время осенних, зимних и весенних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются администрацией КШИ к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал КШИ привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работа на территории КШИ и др.), в пределах установленного им рабочего времени;

5.10 Общее собрание коллектива КШИ проводится не реже двух раз в год. Заседание педсовета проводится один раз в учебную четверть. Занятия методических объединений не реже одного раза в четверть. Общие родительские собрания созываются не реже двух раз в год, классные не реже четырех раз в год;

5.11 Общие собрания, производственные совещания, методические объединения, педагогические советы должны проводиться в пределах двух часов, родительские собрания – 1.5 часов, собрания школьников – 4 часа, кружки, секции – 1.5 часов. Время проведения собраний, совещаний определяется в соответствии с режимом школы;

5.12 График предоставления отпусков устанавливается администрацией КШИ по согласованию с ПК до февраля текущего года;

5.13 Педагогическим работникам, имеющим объем учебной нагрузки 18 часов, может быть установлен один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации. В этот день педагог может отсутствовать на рабочем месте, за исключением случаев проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных планов и других мероприятий;

5.14 Педагогическим и другим работникам КШИ запрещается:

- изменять расписание уроков и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перемен между ними;
- удалять обучающегося с уроков;
- курить в помещениях и на территории школы;
- отвлекать обучающихся на работы, не связанные с учебным процессом.

5.15 Посторонние лица могут присутствовать на уроке только с разрешения директора или его заместителей. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях только директору и его заместителям;

5.16 Не разрешается делать замечания педагогическим работникам по поводу их работы во время уроков и в присутствии обучающихся;

5.17 Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ.

5. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1 За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почётной грамотой

6.2 Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива школы и заносятся в трудовую книжку;

6.3 За особые трудовые заслуги работники школы представляются к награждению орденами и медалями, присвоению почетных званий;

6.4 Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области жилищно-бытового обслуживания. При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почётным званиям учитывается мнение трудового коллектива;

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1 Нарушение трудовой дисциплины, а также неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом КШИ, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер предусмотренных действующим законодательством;

7.2 За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям

7.3 Основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником школы являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава КШИ;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника или работника;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей;
- однократное, грубое нарушение работником трудовых обязанностей:
- а) появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;
- б) прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- в) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
- г) нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий);
- совершение противоправных действий работником непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- утрата доверия со стороны администрации, обучающихся, учителей и членов коллектива;
- невыполнение без уважительных причин распоряжений, постановлений и приказов администрации.

7.4 Дисциплинарные взыскания к директору применяются Министерством просвещения, науки и по делам молодежи КБР;

7.5 До применения взысканий от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка и одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзного комитета, по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки взыскание может быть применено не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу;

7.6 За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предыдущая работа и поведение работника;

7.7 Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в трехдневный срок. Приказ (распоряжение) в необходимых случаях доводится до сведения работников КШИ.

7. ОТПУСКА (ст. 114-128, 334, 335 ТК РФ)

8.1 Продолжительность отпусков по категориям работников

Работникам предоставляется ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами);

8.2 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116-120 ТК РФ)

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работе с вредными условиями труда по результатам прохождения аттестации рабочих мест.

Продолжительность основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительные отпуска суммируются с ежегодным оплачиваемым отпуском (ст.120 ТК РФ);

8.3 Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 122 ТК РФ)

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18-ти лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ) определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором КШИ с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

8.4 Отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ)

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по согласованию между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам ВОВ до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней.

8.5 Длительный отпуск педагогических работников (ст. 335 ТК РФ)

Педагогические работники ОУ не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года,

порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем или Уставом школы.

8. ОХРАНА ТРУДА

9.1 Опасные и вредные производственные факторы:

Согласно типовому перечню работ с тяжелыми и вредными условиями труда в школе выделен ряд работ, которые можно считать видами работ с опасными и вредными производственными факторами, а именно:

- работа, связанная с хранением и использованием вредных, химических реактивов (для преподавателей и лаборантов химии);
- заточка инструмента абразивными кругами сухим способом, работа на деревообрабатывающих станках (для учителей предмета «Технология»);
- работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением (для уборщиков помещений).

В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний в школе проводятся следующие обязательные медико-профилактические мероприятия:

- обязательное инструктирование работников и обучающихся по ОТ и ТБ;
- применение средств индивидуальной защиты на рабочих местах;
- предоставление льгот и компенсаций в установленном законодательством порядке;
- регистрация и расследование всех несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний, анализ травматизма;
- обязательное медицинское обследование работников;
- санитарно-просветительская работа

9.2 Виды и назначение инструктажей по ОТ. Для всех работников установлен следующий обязательный перечень инструктажей:

- вводный - для ознакомления вновь поступающего работника с общими правилами ОТ и ТБ, пожарной безопасности, производственной санитарии, профилактики травматизма, организацией работы в школе по охране труда;
- первичный - на рабочем месте, для ознакомления работников и обучающихся с требованиями безопасности при выполнении конкретной работы на рабочем месте;
- повторный – проводится с целью напоминания о безопасных приемах и методах работы, закрепления и повышения уровня полученных знаний, правил и инструкций по ОТ;
- внеплановый – проводится в случаях, предусмотренных ГОСТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда»;
- целевой – проводится при выполнении разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности.

Все инструктажи проводятся под роспись в соответствующих журналах.

9.3 Обязанности работника в области охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

Работники ГБОУ «КШИ № 3» обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровья людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические, а также внеочередные по направлению работодателя медицинские осмотры;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию помощи при несчастных случаях, проверку знаний и требований охраны труда;

Виновные в нарушении правил охраны труда могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, материальной и уголовной ответственности.

9.4 Контроль над соблюдением работниками требований охраны труда ГКОУ «КШИ № 3» возложен на специалиста по ОТ. Данный контроль он осуществляет совместно с администрацией школы, профсоюзным комитетом и инспектирующими службами.

9. ПРАВО РАБОТНИКА НА ОХРАНУ ТРУДА

10.1 Право работника на труд в условиях отвечающих требованиям охраны труда (ст.219 ТК РФ).

Каждый работник имеет право на охрану труда в том числе:

- на возмещение вреда причиненного ему профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей;
- на получение достоверной информации от директора или государственных и общественных органов о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте работника, о существующем риске повреждения здоровья, а также о принятых мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов.

С правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлены:

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Дата	Подпись
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				

16.				
17.				
18.				
19.				
20.				
21.				
22.				
23.				
24.				
25.				
26.				
27.				
28.				
29.				
30.				
31.				
32.				
33.				
34.				
35.				
36.				
37.				
38.				
39.				
40.				
41.				
42.				
43.				
44.				
45.				
46.				
47.				
48.				
49.				
50.				

51.				
52.				
53.				
54.				
55.				
56.				
57.				
58.				
59.				
60.				
61.				
62.				
63.				
64.				
65.				