

Первичная профсоюзная организация
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная школа
№12» Асбестовского городского округа
Общероссийского Профсоюза образования

Председатель  Н.В.Руина
26 марта 2024 г.

Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная
школа №12»
Асбестовского городского округа

Директор  И.П.Нифантова

28 марта 2024 г.
М.П.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная школа № 12»
Асбестовского городского округа

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право Труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, пр распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занят а также право на защиту от безработицы.

1.2. Трудовые отношения работников Муниципального бюджетн общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 1 Асбестовского городского округа (далее - организация) регулируются Кодекс законов о труде Российской Федерации.

1.3. Работники обязаны работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину тру своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, повыш профессионализм, квалификацию, продуктивность педагогического управленческого труда, улучшать качество образования, развивать творческу инициативу, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности производственной санитарии, бережно относиться к имуществу школы (ст. 2, ст. ТК РФ).

1.4. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируются ст. ст.21 ТК РФ, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приёма на работу.

2.1.1. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора о работе в организации.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст.67 ТК РФ) по составлению и подписания сторонами единого правового документа, отражающего согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в организации, другой - у работника.

2.1.3. При заключении трудового договора, поступающие на работу предъявляют работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний, если работа требует специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования реабилитирующим основаниям;
- справку о том, является ли лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств без назначения врача.

2.1.4. Приём на работу в организацию без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем, работодатель не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством, например характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях.

2.1.5. Приём на работу оформляется Трудовым договором. На основании Трудового договора издается приказ о приеме на работу.

2.1.6. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора.

2.1.7. В соответствии с приказом о приёме на работу работодатель делает запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции «О порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях». На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.1.8. Трудовые книжки работников хранятся в организации. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности. Трудовая книжка руководителя хранится в Управлении образованием Асбестовского городского округа.

2.1.9. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить её владельца под расписку в личной карточке формы Т-2.

2.1.10. На каждого работника в соответствии локальным нормативным актом организации ведётся личное дело.

2.1.11. Работодатель вправе предложить работнику заполнить анкету приобщения к личному делу.

2.1.12. Личное дело работника хранится в организации, в том числе и при увольнении. Личное дело, заведенное с 01.01.2003г., хранится 50 лет.

2.1.13. О приёме на работу в организации делается запись в Книге учёта лич. состава.

2.1.14. При приёме на работу работник до подписания трудового договора (ст. 6 ТК РФ) должен быть ознакомлен (под роспись) с учредительными документами, локальными правовыми актами школы, соблюдения которых для него обязательно. По общему правилу работник не несёт ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен (ст. 6 ТК РФ).

2.2. Отказ о приёме на работу:

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами. Не может быть отказано в приёме на работу (заключении трудового договора) по основаниям, предусмотренным ст. 64 ТК РФ, а также специалисту в случае, когда организация подавала в учебное заведение заявку на такового. Не может быть отказано в приёме на работу по мотивам: пола, расы, национальности и др., наличия у женщины беременности и детей (ст. 64 ТК РФ); отказа от заполнения анкеты и т.п. В других случаях Трудовой кодекс обязывает работодателя обосновать (мотивировать) свой отказ в заключении трудового договора и сообщить причину отказа в письменном виде (ст. 64 ТК РФ). Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

2.3. Перевод на другую работу.

2.3.1. Требование от работника выполнения работы, не соответствующее специальности, квалификации, должности либо с изменением размера заработной платы, льгот и других условий труда, обусловленных трудовым договором, обремененным дополнительными условиями, не может быть основанием для перевода на другую работу. Такой перевод допускается только с согласия работника.

2.3.2. Перевод на другую работу в пределах организации оформляется при согласии работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением временного перевода).

2.3.3. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных ст. 72 ТК РФ.

2.3.4. Закон обязывает работодателя перевести работника с его согласия на другую работу (социальная защита работника, охрана его здоровья и др.) в случаях, предусмотренных ст. 72 ТК РФ.

2.3.5. Работодатель не может без согласия работника переместить его на другое место в организации в случаях, связанных с изменениями в организации учебно-

процесса и труда (изменения числа классов, групп, количества обучающихся, часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.) и квалифицирующихся изменение существующих условий труда. Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде ст. 74 ТК РФ.

2.4. Прекращение трудового договора.

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством ст. 77 ТК РФ.

2.4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели ст. 80 ТК РФ. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

Независимо от причин прекращения трудового договора работодатель обязан:

- издать приказ об увольнении работников с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункты (части) статьи ТК РФ послужившей основанием прекращения трудового договора;
- выдать справки, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации, выдаются в день увольнения;
- по заявлению работника выдать заверенные копии документов, связанных с его работой;
- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку;
- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

2.4.3. Днём увольнения считается последний день работы.

2.4.4. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек, вкладывая в нее.

3. Основные права и обязанности работников школы

3.1. Работник имеет право на:

- работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;
- охрану труда;
- оплату труда, без какой бы то ни было дискриминации, не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников;
- отдых, который гарантируется установленной федеральным законодательством максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, сокращенного дня для профессий, работ отдельных категорий работников;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами организации;
- на получение квалификационной категории, при успешном прохождении аттестации в соответствии с Типовым положением об аттестации педагогически руководящих работников государственных, муниципальных учреждений организации РФ;
- возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;
- объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;
- досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;
- пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, также в случаях, предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами;
- индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая права забастовки;
- получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения им пенсионного возраста;
- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников.

3.2. Работник обязан:

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом «Об образовании», Уставом организации, Правилам внутреннего трудового распорядка; требованиями Трудового договора;
- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;
- своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- повышать качество работы;
- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса;
- поддерживать чистоту на рабочем месте, содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырьё, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- соблюдать законные права и свободу обучающихся и воспитанников;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время работников организации определяется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, а также должностными обязанностями, трудовым договором, графиком сменности.

4.2. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего распорядка, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации и трудовым договором, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности.

4.3. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю. (Закон «Об образовании в РФ», п.5 ст.47).

4.4. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам образовательного учреждения устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

4.5. Учебная нагрузка педагогического работника организации оговаривается в трудовом договоре.

4.5.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) согласно п.66 Типовых положений об образовательном учреждении соответствующего типа и вида устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программной обеспеченности кадрами, других конкретных условий в организации, но не более двух ставок.

4.5.2. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре.

4.5.3. В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре, учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом работодателя при приеме на работу.

4.5.4. По соглашению сторон трудового договора работнику, как при приеме, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день и неполную рабочую неделю. В этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работниками с учетом работы у работодателя. П

работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, начисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.5.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре приказе работодателя, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об образовательном учреждении).

Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен на продолжение работы на новых условиях, то трудовой договор прекращается (ст. 77 ТК РФ).

4.5.6. Для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется в случаях:

- временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 72.2 ТК РФ), например, для замещения отсутствующего учителя (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в той же организации на всё время простоя или в другую организацию, но в той же местности на срок до одного месяца;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

4.5.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается работодателем по соглашению с выборным профсоюзным органом с учётом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на методических объединениях, педагогических советах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объёме учебной нагрузки.

4.5.8. При проведении тарификации учителей на начало нового учебного года об установлении учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом работодателя с согласованием с выборным профсоюзным органом, мнение которого коллегиального органа должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с соответствием соответствующего протокола.

4.5.9. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год как правило:

- у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объём учебной нагрузки;
- объём учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, указанных в п. 4.4.5.

4.6. Учебное время учителя в организации определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется и утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников организации с учётом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических и максимальной экономии времени учителя.

4.6.1. Педагогическим работникам там, где это возможно, предусматривается свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.6.2. Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.7. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 45, 40 или 35 минут установлена только для обучающихся, поэтому пересчёта рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

4.8. Административно-управленческому персоналу, специалистам, учебно-вспомогательному персоналу и рабочим устанавливается 40-часовая рабочая неделя по 8 часов в день.

Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и работников определяется графиком работ, составляемым с соблюдением установленных продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников организации.

4.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.9.1. В графике указываются часы работы и перерыва для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников организации. График сменности объявляется работнику, под расписку и вывешивается на видном месте. (ст. 103 ТК РФ)

4.9.2. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников организации, по письменному приказу (распоряжению) работодателя. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере. Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласием работника в каникулярное время, совпадающее с очередным отпуском. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до лет.

4.9.3. Эпизодическое привлечение работников к работе на условиях ненормированного рабочего дня осуществляется при возникновении необходимо производственного или организационного (управленческого) характера.

4.10. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников организации и вывешивается на видном месте.

Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников организации.

В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией школы к педагогической и организационной работе в пределах времени, превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работ педагогических работников в каникулы утверждается приказом работодателя.

Оплата труда педагогических работников и других категорий работников, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующих началу каникул. Время работы в каникулярный период не рассматривается как простой.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммарный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.12. Отсутствие работника на рабочем месте без разрешения работодателя считается неправомерным. При отсутствии работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) с ним может быть расторгнут трудовой договор по подпункту "а" пункта 6 статьи 81 ТК РФ в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей (совершенным прогулом).

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного

представительного органа работников организации не позднее, чем за две недели наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем две недели до его начала.

4.14. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перем между ними);
- удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);
- курить в помещении организации.

4.15. Работникам запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения мероприятий и поручений, не связанных производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и совещания по общественным делам;
- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без работодателя;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятий). Таким правом исключительных случаях пользуется только руководитель и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников).

5. Поощрения за успехи в работе.

5.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся (воспитанников), новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценными подарками;
- награждение почетной грамотой.

5.2. Правилами внутреннего трудового распорядка школы могут быть предусмотрены и другие поощрения.

5.3. Работодатель поощряет работников добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премии, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка внутреннего трудового распорядка. Ст.191 ТК РФ.

5.4. Поощрения оформляются приказом работодателя, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

5.5. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в вышестоящие органы к поощрению, к государственным наградам ст. 191 ТК РФ.

6. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины и упущения в работе

6.1. Работники школы обязаны подчиняться работодателю, выполнять все указания связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

6.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину и профессиональную этику.

6.3. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (документы, устанавливающие трудовые обязанности работников образовательных учреждений, перечислены выше), работодателя вправе применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

6.4. Согласно Закону РФ «Об образовании» помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных ТК РФ основаниями для увольнения педагогического работника по инициативе работодателя до истечения срока действия трудового договора являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава организации;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающего воспитанника;

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться работодателем без согласования профсоюза.

6.5. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное или общественное взыскание.

6.6. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законодательством, запрещается.

6.7. Взыскание должно быть наложено работодателем в соответствии с Уставом.

6.8. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков установленных законом.

6.8.1. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружение проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая болезни работника или пребывания его в отпуске. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.8.2. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения и (или) устава организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут

быть преданы гласности только с согласия этого педагогического работника при исключении случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты и интересов обучающихся.

6.8.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.9. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учётом тяжести совершённого проступка, обстоятельств, при которых он совершён, предшествующей работе поведения работника.

6.10. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотив применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в течение трёх дней со дня его издания ст. 193 ТК РФ.

6.10.1. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

6.11. В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам и государственную инспекцию труда.

6.12. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию (ст. 194 ТК РФ).

7. Техника безопасности и производственная санитария

7.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития (Рострудинспекции), предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

7.2. Работодатель, при обеспечении мер по охране труда, должен руководствоваться Типовым положением о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов учреждений, предприятий системы образования, Положением о порядке расследования, учёта и оформления несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками в системе образования РФ.

7.3. Все работники, включая руководителя, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и техники безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определённых видов работ и профессий.

7.4. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие в организации. Нарушение влечёт за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе 6 настоящих правил.

7.5. Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

7.6. Работодатель обязан выполнять предписания по технике безопасности относящиеся к работе, выполняемой подчинёнными лицами, контролировав реализацию таких предписаний

7.7. Работодатель, виновный в нарушении законодательства и иных актов о охране труда, в невыполнении обязательств по Коллективному договору или соглашениям, либо препятствующие деятельности органов Рострудинспекции, профсоюзов или представителей иных органов общественного контроля привлекаются к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами Российской Федерации и её субъектов.

