


**СОГЛАСОВАНО**

**УТВЕРЖДАЮ**

Председатель профкома

Директор МБОУ СОШ № 56 города Кирова

 Л.Н. Скиданова

 Е.А. Пушкарева

30.01.2023 г.

30.01.2023 г., приказ №7/1/од



**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**  
для работников муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 56» города Кирова

## 1. Общие положения

1.1 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) разработаны и утверждены в соответствии со статьями 15,21,22 Трудового Кодекса Российской Федерации и имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива школы, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работающих. Все вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются Работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.2. Частью 4 статьи 189 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с трудовым законодательством и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности, ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 56» города Кирова, далее Школа.

## 2. Стороны трудовых отношений, их права и обязанности

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между **Работником и Работодателем** о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении **Работника** правилам внутреннего распорядка при обеспечении **Работодателем** условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

2.2. Сторонами трудовых отношений являются **Работник и Работодатель**. Права и обязанности **Работодателя** в трудовых отношениях с **Работником** осуществляются директором Школы в порядке, установленном действующим законодательством.

2.3. Основные права и обязанности **Работника**.

2.3.1. **Работник** обязан:

- работать добросовестно,
- строго выполнять учебный режим,
- строго выполнять требования Устава Школы,
- строго выполнять правила внутреннего трудового распорядка,
- строго выполнять Кодекс профессиональной этики педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №56» города Кирова;
- соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, не опаздывать на уроки, строго соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

2.3.2. Систематически повышать свою квалификацию.

2.3.3. Соблюдать требования правил охраны труда и техники безопасности, о всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации.

2.3.4. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда, пользоваться выданными средствами индивидуальной защиты.

2.3.5. Соблюдать правила пожарной безопасности и пользования помещениями школы.

2.3.6. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы.

2.3.7. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.3.8. Беречь имущество школы, бережно использовать учебники, книги, материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду, воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному и муниципальному имуществу.

2.3.9. Вести себя достойно на работе, в общественных местах, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с родителями и членами коллектива школы.

2.3.10. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию. Круг конкретных функциональных обязанностей, который каждый **Работник** выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

2.3.11. Хранить служебную тайну, не разглашать без соответствующего разрешения служебную информацию, ставшую известной в ходе служебной деятельности об обучающихся, о родителях (законных представителях обучающихся), педагогах.

2.3.12. В случае изменения адреса, имени, отчества, фамилии и других персональных сведений, дающих право **Работнику** на предоставление каких-либо льгот, компенсаций и другое, в течение десяти рабочих дней со дня наступления данных изменений информировать **Работодателя** в письменной форме путем предоставления соответствующего заявления.

2.3.13. По требованию **Работодателя** предоставлять отчет письменно или устно о результатах своей работы. В случае невозможности выполнения определенной работы, должностных обязанностей в срок, **Работник** письменно сообщает **Работодателю** о причинах невыполнения.

2.3.14. Не использовать служебные помещения, техническое оборудование, устройства и транспорт **Работодателя** в личных целях или для частной предпринимательской деятельности.

2.3.15. Избегать любых действий или утверждений, которые могут нанести ущерб деятельности **Работодателя** или поставить под сомнение репутацию **Работодателя**.

2.3.16. Принимать меры по недопущению коррупционно опасного поведения.

2.3.17. Не допускать негативные высказывания о своих коллегах и их работе в присутствии обучающихся и их родителей (законных представителей), высказывать в адрес коллег критику аргументировано, конструктивно, без использования оскорбительных слов.

2.3.18. Не подвергать критике внутрисемейные ценности и верования обучающихся и коллег.

2.3.19. Приходить на занятия в аккуратной, чистой деловой одежде.

2.3.20. **Работник** имеет право на:

- все права и льготы, предоставляемые действующим законодательством;

- знакомство с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, объяснения на жалобы;

- защиту своих интересов самостоятельно и (или) через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного расследования или служебного расследования, связанного с нарушением учителем профессиональной этики;

- конфиденциальность дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом;
- нагрузку не более 36 часов в неделю;
- здоровые и безопасные условия труда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами (медицинское, пенсионное и др.);
- защиту персональных данных в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 г. №152-ФЗ «О персональных данных»;
- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- в соответствии со статьей 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации **Работнику**, имеющему трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, достигших предпенсионного возраста, и лиц – получателей пенсии по старости или пенсии за выслугу лет,, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- **Работники**, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- Работники** освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем;
- **Работник** обязан предоставить Работодателю справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации. Если Работник не представит справку в указанный срок, **Работодатель** вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном законодательством;
- **Работникам**, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются оплачиваемые дни отдыха продолжительностью 2 календарных дня;
- Оплачиваемые дни отдыха предоставляются **Работникам** на основании их заявления и при предъявлении сертификата о прививке или выписки о вакцинации с портала Госуслуг;

-**Работнику**, который прошел вакцинацию однокомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются подряд по его заявлению, но не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с портала Госуслуг, как день, в который проходила вакцинация;

-**Работнику**, который прошел вакцинацию двухкомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются по его заявлениям по одному дню после каждой вакцинации, не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с портала Госуслуг как день, в который проходила вакцинация;

- Дни отдыха, предоставленные **Работнику** за вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), оплачиваются **Работникам** в размере их среднего заработка.

## 2.4. Основные права и обязанности **Работодателя**:

### 2.4.1. **Работодатель** обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать **Работников** оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний, рабочих и служащих;
- обеспечивать соблюдение трудовой и производственной дисциплины, рациональное использование трудовых ресурсов;
- проводить инструктаж **Работников** по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране, не допускать лиц, не прошедших обучение и инструктаж к работе;
- разрабатывать и утверждать с учетом мнения Профкомов нормативные акты и инструкции по охране труда;
- обеспечивать систематическое повышение производственной квалификации **Работников**;
- обеспечивать проведение обязательных предварительных и периодических медосмотров **Работников** за счет производственных средств;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся **Работникам** заработную плату в порядке и в сроки, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации; положением об оплате труда, действующим в школе, трудовыми договорами, улучшать систему оплаты труда в целях усиления материальной заинтересованности работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы;
- осуществлять обязательное социальное страхование **Работников** в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечивать своевременное представление **Работникам** отпусков, установленных трудовым законодательством, Коллективным договором;
- вести переговоры и заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;

- организовывать труд педагогов и других работников школы так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым **Работником** определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиками работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузку на следующий рабочий год;
- обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов;
- осуществлять контроль качества образовательного процесса, соблюдения расписания занятий, выполнения образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков;
- своевременно рассматривать предложения **Работников**, направленные на улучшения деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников;
- совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия;
- принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины;
- соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно - техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, техники безопасности и санитарных правилам;
- постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, санитарии и гигиене, противопожарной охране;
- принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний **Работников** и учащихся;
- создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся;
- своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиком, утвержденным в сроки, установленные трудовым законодательством;
- компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплатой труда, предоставлять отгулы за дежурство во внерабочее время;
- обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими **Работниками** школы;
- обеспечивать выплату заработной платы два раза в месяц: 30 числа текущего расчетного месяца выплачивать первую часть заработной платы; 15 числа месяца, следующего за расчетным, производить полный расчет с **Работником** , в том числе доплату за дополнительную работу, если она была установлена **Работнику** в истекшем расчетном периоде на основании личного заявления и приказа **Работодателя**. Зарботную плату выплачивать не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим, праздничным днем, выплату заработной платы производить накануне этого дня. Зарботную плату **Работнику** выплачивать путем перечисления на указанный **Работником** счет в банке;
- в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривать предоставление **Работникам** при прохождении диспансеризации право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы ( должности) и среднего заработка. **Работники**, получающие пенсию вправе получить аналогичное освобождение на два рабочих дня раз в год. Конкретный день или дни освобождения от работы согласовываются с Работодателем.

2.4.2. **Работодатель** имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- принимать локальные нормативные акты,
- осуществлять иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами

### **3. Прием и увольнение Работников**

3.1. В соответствии со статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации при приеме на работу (заключение трудового договора) лицо, поступающее на работу, предъявляет **Работодателю** следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы). Если лицо, поступающее на работу, отказалось от ведения бумажной трудовой книжки, предъявило только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, школа вправе запросить у него бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку лицу, или форму СТД-ПФР;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении, выдаваемого поликлиникой по месту жительства,
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,
- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергшиеся уголовному преследованию,

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются Работодателем .

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению Работника оформить новую трудовую книжку (с указанием причины отсутствия трудовой книжки).

3.2. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности и графика работы. Сотрудники-совместители представляют выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по месту основной работы и справку ОМВД о не имеющих (имеющих) ограничениях на занятия трудовой деятельностью в сфере образования в соответствии со статьей 351.1.Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Прием на работу оформляется подписанием трудового договора (контракта) в письменной форме между **Работником** и **Работодателем** в двух экземплярах, каждый из которых подписывается **Работодателем** и **Работником**, один экземпляр под роспись передается **Работнику** в день подписания. Условия трудового договора (контракта) о работе не могут быть ниже условий, гарантированных трудовым законодательством об образовании. До подписания трудового договора **Работодатель** обязан ознакомить Работника с локальными нормативными актами образовательного учреждения:

- Уставом образовательного учреждения;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- кодексом профессиональной этики педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 56» города Кирова;
- должностной инструкцией;
- приказами по охране труда и пожарной безопасности;
- специальной оценкой условий труда;
- проинформировать об условиях труда и его оплате.

3.4. После подписания трудового договора (контракта) **Работодатель** издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения **Работника** под расписку. Перед допуском к работе вновь поступившего **Работника**, а равно **Работника**, переведенного на другую работу в установленном порядке, **Работодатель** обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Уставом образовательного учреждения;
- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- кодексом профессиональной этики педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 56» города Кирова;
- должностными инструкциями;
- приказами по охране труда и пожарной безопасности;
- провести первичный инструктаж по охране труда с записью в «журнале первичного инструктажа по охране труда и технике безопасности»;
- провести вводный инструктаж в области ГО и ЧС;
- проинформировать об условиях труда и его оплате, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить работника с правилами пользования служебными помещениями.

3.5. На всех Работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

3.6. На каждого **Работника** ведется личное дело. На каждого работника ведется учетная карточка Т-2. Личное дело и карточка Т-2 хранятся у **Работодателя**.

В личных делах находятся:

- внутренняя опись документов;
- автобиография;
- заявление о приеме на работу;



- характеристики и рекомендательные письма (при наличии);
- трудовой договор и дополнительные соглашения к нему;
- договор о полной материальной ответственности (если работник – материально ответственное лицо);
- выписка из протокола заседания аттестационной комиссии о присвоении работнику квалификационной категории либо о соответствии занимаемой должности;
- лист-заверитель (составляют при сдаче личного дела в архив);
- справка об отсутствии судимости;
- согласия на обработку персональных данных.

В личное дело не включаются копии приказов о наложении взысканий, справки о состоянии здоровья и с места жительства, заявления об отпусках, копии приказов об отпусках и другие документы второстепенного значения.

3.7. Перевод **Работников** на другую работу производится только с их согласия кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия **Работника**: по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника и в связи с простоем в т.ч. частичным (статьи 72,73 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.8. В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в школе (изменения количества классов, учебного плана, режима работы школы, введение новых форм воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда **Работника**: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.) совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда. **Работник** должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а **Работник** не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор (контракт) прекращается на основании статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. В соответствии с законодательством о труде **Работники**, заключившие трудовой договор (контракт) на определенный срок, не могут расторгнуть такой договор (контракт) досрочно, кроме случаев, предусмотренных статьей 79 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого **Работника**, с его согласия, на другую работу, и по получении предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа школы. Увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин (пункт 5 статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации); прогул или отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня без уважительных причин (пункт 6 статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации); появление на работе в нетрезвом состоянии, а также состоянии наркотического или токсического опьянения (пункт 5 подпункт 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации); совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны администрации (пункт 7 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации); совершения **Работником**, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 6 подпункт 8 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации и статьи 336 пункта 2 Трудового кодекса Российской Федерации); повторное в течение года грубое нарушение Устава школы (пункт 1 ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации); и применение, в том числе однократное,

методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (пункт 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации) производится при условии доказанности вины увольняемого **Работника** в совершенном проступке, без согласования с выборным профсоюзным органом школы.

3.11. В день увольнения **Работодатель** производит с увольняемым **Работником** полный денежный расчет путем перечисления на банковскую карту и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылок на статью и пункт закона. При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

3.12. Пунктом 1 ст.1 Федерального закона от 04.11.2022 № 434-ФЗ « О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее- ФЗ № 434-ФЗ) часть первая статьи 81 дополнена пунктом 13.1, в соответствии с которым трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации».

В силу ст. 2 далее ФЗ № 434-ФЗ действие положений пункта 7 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) распространяется на правоотношения, возникшие с 21 сентября 2022 года.

3.13. Глава 55 Трудового кодекса РФ дополнена статьей 351.7 следующего содержания: в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ « О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

3.14. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

3.15. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

3.16. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

3.17. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Указом Президента РФ от 21.09.2022 №647 в Российской Федерации объявлена частичная мобилизация.

### **3.1. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности Работников**

3.1.1. С 1 января 2020 года Работодатель в электронном виде ведет и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с Работником, а также другие необходимые сведения.

3.1.2. **Работодатель** назначает приказом работника образовательного учреждения, который отвечает за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о

трудовой деятельности **Работников**. Назначенный работник должен быть ознакомлен с приказом под подпись.

3.1.3. Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Пенсионный фонд России не позднее 15 числа следующего месяца. Если 15 число месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день. В случаях приема на работу и увольнения работника сведения передаются не позднее рабочего дня, следующего за днем издания соответствующего приказа образовательного учреждения.

3.1.4. **Работодатель** обязан предоставить **Работнику** сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенном надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении — в день прекращения трудового договора.

3.1.5. Заявление Работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у Работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту Работодателя sch56@kirovedu.ru. При использовании электронной почты **Работодателя Работник** направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование Работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор ОО);
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

3.1.6. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать Работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, **Работодатель** направляет **Работнику** их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

#### 4. Рабочее время

4.1. Для **Работников** в школе устанавливается 5-дневная или 6-дневная рабочая неделя. Общим выходным днем является воскресенье.

**Работодатель** обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым **Работником**.

Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Обеденный перерыв не предоставляется **Работнику**, если установленная для него продолжительность непрерывной ежедневной работы не превышает четырех часов. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Для педагогических **Работников** образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Педагогическая (учебная) нагрузка учитывается в академических часах - не более 45 минут: короткие перерывы (перемены), предусмотренные между уроками (занятиями), являются рабочим временем **Работника**.

Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, но включается в общую продолжительность рабочего времени в разрезе 36 часов в неделю, вытекает из должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- работа на общих собраниях трудового коллектива МБОУ СОШ № 56 города Кирова;

- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в МБОУ СОШ № 56 города Кирова в период образовательного процесса;

- дежурства на внеурочных мероприятиях, плановых и внеплановых мероприятиях, проводимых **Работодателем**.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

4.2. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством. Дежурства во внерабочее время допускается в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов в каникулярное время той же продолжительности, что и дежурство.

4.3. Расписание занятий составляется администрацией школы исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

4.4. Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурств составляется на полугодие и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным органом.

4.5. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе они могут привлекаться администрацией школы к педагогической, организационной, методической работе и общественно - полезному труду в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

4.6. Общие собрания, заседания педагогического совета, совещания не должны продолжаться более 2 часов, родительские собрания - полутора часов, собрания школьников - одного часа, занятия кружков, секций - от 45 минут до полутора часов.

4.7. Педагогическим и другим **Работникам** школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- опаздывать на уроки, отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащихся с уроков;
- курить в помещениях школы;
- пользоваться средствами мобильной связи, электронной почтой и находиться в социальных сетях во время проведения уроков (занятий).

4.8. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках по согласованию с администрацией школы. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается только директору и его заместителям в исключительных случаях. Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим **Работникам** замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

4.9. Администрации школы организует учет явки на работу и уход с нее всех **Работников** школы. **Работник** обязан заранее извещать **Работодателя** о невозможности выхода на работу по уважительной причине, в том числе и по болезни.

Назначение и выплата пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам осуществляются на основании листка нетрудоспособности, выданного медицинской организацией в форме электронного документа, сформированного и размещенного в информационной системе страховщика, подписанного с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи медицинским работником и медицинской организацией, в случае, если медицинская организация и страхователь являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

Для назначения и выплаты указанных пособий застрахованное лицо представляет справку (справки) о сумме заработка, из которого должно быть начислено пособие, с места (мест) работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (у других страхователей), а для назначения и выплаты указанных пособий территориальным органом страховщика – справку (справки) о сумме заработка, из которого должно быть исчислено пособие, и определяемые федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения, документы, подтверждающие страховой стаж. Форма, порядок выдачи и порядок оформления листков нетрудоспособности, а также порядок формирования листков нетрудоспособности в форме электронного документа устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения, и Фондом социального страхования Российской Федерации.

Порядок информационного взаимодействия страховщика, страхователей, медицинских организаций и федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа утверждается Правительством Российской Федерации.

4.10. В помещениях школы запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

4.11. Для **Работников**, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Для сторожей установлен сменный режим работы и суммированный учет рабочего времени с учетным периодом –год.

**Работодатель** обеспечивает сторожам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

#### **4.1. Удаленная (дистанционная) работа**

4.1.1. Удаленной (дистанционной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения Работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

4.1.2. Работники могут переводиться на удаленную (дистанционную) работу по соглашению сторон, а в исключительных случаях – на основании приказа директора школы. К исключительным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье **Работников**.

4.1.3. Взаимодействие между **Работниками и Работодателем** в период удаленной (дистанционной) работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджерах, , через официальный сайт образовательной организации.

4.1.4. Режим рабочего времени и времени отдыха удаленных (дистанционных) **Работников**, порядок их вызова на стационарное место работы, а также порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется коллективным договором, трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.1.5. Выполнение работниками трудовых функций удаленно (дистанционно) не является основанием для снижения им заработной платы.

#### **5. Поощрения за успехи в работе**

5.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;

- выдача премии;

- награждение почетной грамотой;

-представление к званиям «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации» и другим ведомственным и государственным наградам.

Поощрения применяются **Работодателем** совместно или по согласованию профсоюзным органом школы. Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

5.2. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного обслуживания, а также преимущества при продвижении по службе.

## 6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

6.2. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного взыскания:

замечание;

-выговор;

увольнение по пунктам 5,6,7,8, 9 и 10 части 1 статьи 81, пунктом 1 статьи 336 в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный поступок совершены **Работником** по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются **Работодателем**, наделенным правом приема и увольнения данного работника.

6.3. В соответствии со статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации **Работодатель** до применения дисциплинарного взыскания должен затребовать от **Работника**, нарушающего трудовую дисциплину, объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение **Работником** не представлено, то составляется соответствующий акт. Отказ от дачи письменного объяснения не препятствуют применению взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим **Работником** норм профессионального поведения и (или) Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного Работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащихся).

6.4. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпусков работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

6.5. Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушения трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания.

6.6. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.



6.7. Взыскания автоматически снимаются и **Работник** считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Директор школы вправе снять взыскания досрочно по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный **Работник**.

6.8. Педагогические **Работники** школы, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций к учащимся, могут быть уволены за совершения аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы по п. 8 ст. 81 ТК Российской Федерации. К аморальным проступкам могут быть отнесены: рукоприкладство по отношению к учащимся, нарушение общественного порядка, в т. ч. и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие общественному положению педагога. Педагоги школы могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащихся по п.2 ст.336 Трудового кодекса Российской Федерации. Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания.

6.9. Увольнение **Работников** в связи с аморальным проступком и применением мер физического или психологического насилия производится без согласования с профсоюзным органом.