

«СОГЛАСОВАНЫ»
Решением профкома
государственного бюджетного
общеобразовательного
учреждения Гимназии № 248
Кировского района
Санкт-Петербурга



«ПРИНЯТЫ»
решением Совета государственного
бюджетного общеобразовательного
учреждения Гимназии № 248
Кировского района Санкт-
Петербурга
протокол № 1
«30» августа 2018 г.

«УТВЕРЖДЕНЫ»
приказом по государственному
бюджетному
общеобразовательному
учреждению Гимназии № 248
Кировского района
Санкт-Петербурга
«31» августа 2018 г. № 136-Д

Директор ГБОУ Гимназии № 248
Санкт-Петербурга



Н.В. Антипичева

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Гимназии № 248
Кировского района Санкт-Петербурга

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Трудовые отношения между работодателем и работниками государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Гимназии № 248 Кировского района Санкт-Петербурга, в дальнейшем – «образовательного учреждения», регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации, в дальнейшем – «ТК РФ», Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Уставом образовательного учреждения, коллективным договором, трудовым договором, не противоречащим законодательству Российской Федерации о труде и об образовании и настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, в дальнейшем – «Правилами».

1.3. Настоящие Правила устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, а также ответственность за их соблюдение и выполнение.

Индивидуальные трудовые права и обязанности работников регулируются в заключаемых с ними трудовых договорах.

1.4. Для работников образовательного учреждения работодателем является данное Образовательное учреждение.

1.5. Настоящие Правила являются неотъемлемым приложением к Коллективному договору между работодателем и работниками Образовательного учреждения. Вопросы, связанные с установлением настоящих Правил, решаются в соответствии с коллективным договором.

1.6. Настоящие Правила принимаются Советом образовательного учреждения по согласованию с профкомом и утверждаются директором образовательного учреждения.

1.7. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность Образовательного учреждения.

1.8. Настоящие Правила устанавливаются на срок действия коллективного договора. В случае продления срока действия коллективного договора на срок не более трех лет, срок действия настоящих правил также продлевается на срок действия коллективного договора.

Изменения и дополнения к настоящим Правилам принимаются в составе новой редакции Советом образовательного учреждения по согласованию с профкомом и утверждаются директором образовательного учреждения.

После принятия новой редакции Правил предыдущая редакция утрачивает силу.

1.9. Текст настоящих Правил хранится в делах директора Образовательного учреждения, в профкоме, а также вывешивается в доступном для всех работников образовательного учреждения месте.

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

2.1. К основным правам работников Образовательного учреждения относятся:

2.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами;

2.1.2. Предоставление работы в соответствии с трудовым договором;

2.1.3. Предоставление рабочего места, соответствующего требованиям законодательства, коллективного договора, государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.1.4. Защита персональных данных;

2.1.5. Своевременная и в полном объеме выплата заработной платы, размер и условия получения которой определяются трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

2.1.6. Обеспечение права на отдых установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенной продолжительности рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, основных ежегодных отпусков;

2.1.7. Академические права и свободы, предусмотренные законодательством Российской Федерации;

2.1.8. Предоставление полной достоверной информации об условиях труда и нормах охраны труда на рабочем месте;

2.1.9. Обеспечение профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации в порядке, установленном ТК РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами;

2.1.10. Гарантии права на объединение, включая право на создание общественных профессиональных организаций и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов в порядке, установленном законодательством РФ;

2.1.11. Гарантии права на участие в управлении образовательным учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке и формах предусмотренных ТК РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами, Уставом Учреждения и коллективным договором;

2.1.12. Участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

2.1.13. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

2.1.14. Обеспечение защиты трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.1.15. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.1.16. Возмещение вреда, причиненного в связи с выполнением трудовых обязанностей, и компенсация морального вреда в порядке, установленном федеральным законодательством.

2.1.17. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. К основным правам педагогических работников относятся:

2.2.1. Свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2.2.2. Свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

2.2.3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников, в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

2.2.4. Педагогически обоснованная свобода выбора учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания, в том числе, электронных образовательных ресурсов, ресурсов сети Интернет в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

2.2.5. 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;

2.2.6. Осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

2.2.7. Бесплатное пользование библиотекой и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными ак-

тами, 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;

2.2.8. Участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом организации;

2.2.9. Участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

2.2.10. Защита профессиональной чести и достоинства, справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

2.2.11. Обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

2.2.12. Дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

2.2.13. Аттестация на добровольной основе на квалификационную категорию.

2.2.14. Сокращенная продолжительность рабочего времени;

2.2.15. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

2.2.16. Досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

2.2.17. Получение социальных льгот;

2.2.18. Предоставление длительного отпуска без сохранения заработной платы сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, порядок и условия предоставления которого определяются Положением о предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам;

2.2.19. Обращение с обжалованием приказов директора образовательного учреждения к Учредителю, в вышестоящие органы управления образованием, в Федеральный районный суд.

2.3. К основным обязанностям работников относятся:

2.3.1. Соблюдение Устава образовательного учреждения и настоящих Правил;

2.3.2. Добросовестное исполнение трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором, должностной инструкцией и приказами директора образовательного учреждения;

2.3.3. Соблюдение трудовой дисциплины;

2.3.4. Выполнение установленных норм труда;

2.3.5. Соблюдение норм охраны труда и обеспечение безопасности труда;

2.3.6. Прохождение в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

2.3.7. Прохождение в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмот-

ры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

2.3.8. Бережное отношение к имуществу работодателя, других работников;

2.3.9. Незамедлительное сообщение работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.3.10. Соблюдение правил вежливости и норм этики делового общения.

2.4. К основным обязанностям педагогических работников относятся:

2.4.1. Осуществление своей деятельности на высоком профессиональном уровне, обеспечение в полном объеме реализации преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2.4.2. Эффективное использование учебно-материальной базы образовательного процесса, экономное использование расходных материалов, энергии и других материальных ресурсов образовательного учреждения;

2.4.3. Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни;

2.4.4. Применение педагогически обоснованных и обеспечивающих высокое качество образования форм, методов обучения и воспитания;

2.4.5. Учет особенностей психофизического развития обучающихся и состояния их здоровья, соблюдение специальных условий, необходимых для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействие при необходимости с медицинскими организациями;

2.4.6. Соблюдение законных прав и свобод обучающихся;

2.4.7. Обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся;

2.4.8. Соблюдение гигиенических требований к организации образовательного процесса, обеспечение чистоты и порядка на рабочем месте, содержание дидактических средств, технических средств обучения и оборудования в исправном состоянии.

2.4.9. Обеспечение в пределах выполнения своих должностных обязанностей связи с родителями (законными представителями) обучающихся по вопросам, связанным с осуществлением образовательного процесса;

2.4.10. Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, следование требованиям профессиональной этики; корректное и вежливое общение с участниками образовательного процесса: обучающимися, родителями (законными представителями) обучающихся, работниками образовательного учреждения и гражданами, обращающимися в образовательное учреждение;

2.4.11. Уважение чести и достоинства обучающихся и других участников образовательных отношений; обеспечение предупреждения и недопущения конфликтных ситуаций при взаимодействии с обучающимися, родителями (законными представителями) обучающихся, работниками образовательного учреждения и гражданами, обращающимися в образовательное учреждение, принятие своевременных и эффективных мер для разрешения возникающих противоречий;

2.4.12. Выполнение должностных поручений классного руководителя, ответственного за учебный кабинет, дежурного согласно графику, а также обязан-

ности, предусмотренные штатным должностным списком объектового звена РСЧС и ГО (педагогические работники, занимающие должности заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе, а также учителей, воспитателей и педагогов дополнительного образования, кроме совместителей);

2.4.13. В условиях использования технических и программных компонентов Единой Информационной Среды, применения ИКТ в процессе основного и дополнительного образования, а также организации деятельности обучающихся с ресурсами сети Интернет в должностные обязанности педагогического работника входят:

- планирование использования ресурсов сети Интернет в учебном процессе с учетом специфики преподаваемого предмета;

- разработка, согласование и применение программно-методических и дидактических материалов, связанных с использованием ИКТ и ресурсов сети Интернет;

- получение и использование в профессиональной деятельности электронных адресов, сетевых имен и паролей для работы в сети Интернет и Локальной Вычислительной Сети образовательного учреждения;

- использование в профессиональной деятельности ИКТ, приемов, методов и средств обучения, предполагающих использование электронных образовательных ресурсов, в том числе, ресурсов сети Интернет;

- использование в пределах должностных обязанностей АИСУ «Параграф».

2.4.14. Систематическое повышение своего профессионального уровня;

2.4.15. прохождение аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных пп. 2.4 настоящих Правил, учитывается при прохождении ими аттестации.

2.5. Работникам образовательного учреждения запрещается:

2.5.1. Использование образовательной деятельности 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 Российской Федерации.

2.5.2. Создание в образовательном учреждении организационных структур политических партий, общественно-политических, религиозных движений и организаций;

2.5.3. Принуждение обучающихся к вступлению в общественные организации, принудительное привлечение их к деятельности общественных организаций.

2.5.4. Нарушение принципов государственной политики в области образования в части раздельности светского и религиозного образования;

2.5.5. Привлечение обучающихся без их согласия и согласия их родителей (законных представителей) к труду, не предусмотренному образовательными программами;

2.5.6. Курение в помещениях образовательного учреждения;

2.5.7. Допуск на уроки и занятия посторонних лиц без разрешения директора образовательного учреждения;

2.5.8. Нарушение расписания уроков и занятий.

2.5.9. Оказание платных образовательных услуг обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Основными правами работодателя являются:

3.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами;

3.1.2. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;

3.1.3. Поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.1.4. Требование от работников исполнения ими обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

3.1.5. Привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами;

3.1.6. Регламентация трудовых отношений в образовательном учреждении;

3.1.7. Вступление в объединение работодателей.

3.2. Основными обязанностями работодателя являются:

3.2.1. Соблюдение законов и иных нормативно-правовых актов, Устава и локальных нормативных актов образовательного учреждения, коллективного договора, соглашений и трудовых договоров с работниками;

3.2.2. Предоставление работникам работы, предусмотренной трудовым договором;

3.2.3. Обеспечение условий труда в соответствии с действующим законодательством;

3.2.4. Обеспечение работников оборудованием, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.2.5. Обеспечение работникам равной оплаты за труд равной ценности;

3.2.6. Выплачивание в полном размере причитающейся работникам заработной платы в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, настоящими Правилами и трудовыми договорами;

3.2.7. Ведение коллективных переговоров, а также заключение коллективного договора в порядке, установленном ТК РФ;

3.2.8. Предоставление представителям работников полной и достоверной информации, необходимой для заключения коллективного договора, соглашения и контроля над их выполнением;

3.2.9. Своевременное выполнение предписаний государственных надзорных и контрольных органов, уплативание штрафов, наложенных за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3.2.10. Рассмотрение представлений профкома и комиссии по охране труда о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принятие мер по их устранению и сообщение о принятых мерах профкому;

3.2.11. Создание условий, обеспечивающих участие работников в управлении Образовательным учреждением в предусмотренных ТК РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и коллективным договором формах;

3.2.12. Обеспечение бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.2.13. Осуществление обязательного социального страхования работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.2.14. Возмещение вреда, причиненного работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсация морального вреда в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

3.2.15. Исполнение иных обязанности, предусмотренных ТК РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

3.3. Текущее руководство деятельностью Образовательного учреждения осуществляет прошедший соответствующую аттестацию директор, назначаемый Администрацией Кировского района в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга;

3.4. Директор Образовательного учреждения:

- представляет интересы Образовательного учреждения, действует от его имени

без доверенности;

- распоряжается средствами и имуществом Образовательного учреждения в порядке, определенном настоящим Уставом, действующим законодательством;

- заключает договоры (контракты), выдает доверенности;

- в пределах своей компетенции издает приказы и распоряжения;

- утверждает штатное расписание и распределяет должностные обязанности работников;

- осуществляет подбор, прием на работу и расстановку работников Образовательного учреждения и несет ответственность за уровень их квалификации;

- увольняет, поощряет и налагает взыскания на работников Образовательного учреждения, выполняет иные функции работодателя;

- организует проведение тарификации работников Образовательного учреждения и прохождение педагогическими работниками аттестации на соответствие занимаемой должности;
- устанавливает ставки и должностные оклады работникам в пределах фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством;
- утверждает надбавки и доплаты к должностным окладам работников в соответствии с локальными нормативными актами Образовательного учреждения;
- в установленном порядке представляет бухгалтерскую и статистическую отчетность в соответствующие органы, определенные законодательством;
- составляет и представляет на рассмотрение Общему собранию работников Образовательного учреждения ежегодный отчет о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств Образовательного учреждения, а также отчет о результатах самообследования;
- утверждает образовательные программы;
- обеспечивает осуществление образовательного процесса в соответствии с настоящим Уставом, лицензией и свидетельством о государственной аккредитации;
- обеспечивает создание необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации питания обучающихся и работников Образовательного учреждения;
- обеспечивает организацию и выполнение мероприятий по гражданской обороне в случае чрезвычайных ситуаций, а также обеспечивает выполнение распоряжений начальника штаба гражданской обороны;
- несет ответственность за организацию, полноту и качество воинского учета, согласно установленным правилам;
- несет персональную ответственность за деятельность Образовательного учреждения, в том числе за выполнение государственного задания, за нецелевое использование бюджетных средств, за невыполнение обязательств Образовательного учреждения как получателя бюджетных средств;
- осуществляет в соответствии с действующим законодательством иные функции и полномочия, вытекающие из целей, предмета и содержания уставной деятельности Образовательного учреждения.

3.5. Директор Образовательного учреждения имеет право входить в класс после начала урока (занятия) и приводить с собой лиц, присутствие которых обусловлено необходимостью выполнения его должностных обязанностей.

4. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора.

4.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

4.1.3. Данные об условиях оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или оклада работника и доплат вносятся в дополнительное соглашение

к трудовому договору, заключаемое на учебный год или до изменения условий и (или) размеров оплаты труда работников.

4.1.4. Дополнительное соглашение заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр дополнительного соглашения передается работнику, другой хранится у работодателя.

4.1.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- 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;
- 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 налоговой инспекции;
- справку об отсутствии судимости.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

4.1.6. Лица, принимаемые на педагогическую работу, обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку.

4.1.7. Заключение трудового договора без предъявления документов, перечисленных в п.п. 4.1.3. и 4.1.4. не допускается.

4.1.8. Работодатель не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством

4.1.9. Прием на работу оформляется приказом директора Образовательного учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ директора о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

4.1.10. При приеме на работу директор Образовательного учреждения обязан ознакомить работника с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, и коллективным договором

4.1.11. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

4.1.12. В соответствии с приказом о приеме на работу в течение пяти дней в трудовой книжке работника должна быть сделана соответствующая запись.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

4.1.13. Трудовые книжки работников хранятся в Образовательном учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

Трудовая книжка директора Образовательного учреждения хранятся в Отделе по вопросам государственной службы и кадров Администрации Кировского района Санкт-Петербурга.

4.1.14. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

4.1.15. На каждого работника ведется личное дело, включающее экземпляр трудового договора, копию приказа о приеме на работу, копию паспорта, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, личный листок по учету кадров, справку об отсутствии судимости, аттестационный лист или распоряжение Комитета по образованию о присвоении квалификационной категории, и другие необходимые документы.

4.1.16. Личное дело работника хранится в образовательном учреждении, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

4.1.17. О приеме работника в образовательное учреждение делается запись в Книге учета личного состава.

4.1.18. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен под роспись с Уставом и локальными нормативными актами, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностными обязанностями, инструкциями по охране труда.

До ознакомления с указанными нормативными актами работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

4.2. Отказ в приеме на работу.

4.2.1. Не может быть отказано в заключении трудового договора:

- в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

- женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;

- работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

4.2.2. На основании ст. 331 ТК РФ, ст. 46 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», п. 1.6. Устава Образовательного учреждения в заключении трудового договора отказывается лицам:

- которые претендуют на занятие педагогических должностей, при отсутствии среднего профессионального или высшего образования и не отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам;

- которым педагогическая деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям;

- имевшим судимость за определенные преступления, перечень которых устанавливается федеральными законами;

- имеющим иные основания, установленные трудовым законодательством.

4.3. Работодатель обязан предоставить работу лицам, ранее состоявшим в трудовых отношениях с данным учреждением:

- работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах;

- работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзных органах;

- работникам, уволенным без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, а также уволенным в связи с привлечением к уголовной ответственности, которое впоследствии было признано незаконным.

4.4. Перевод на другую работу.

4.4.1. Перевод на другую постоянную работу в Образовательном учреждении по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в Образовательном учреждении на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

4.4.2. Перевод на другую работу в пределах Образовательного учреждения оформляется приказом директора, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

4.4.3. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случае производственной необходимости на срок до одного месяца в случаях:

- предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества;

- для замещения временно отсутствующего работника.

При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

4.4.4. Директор образовательного учреждения обязан перевести работника с его согласия на другую работу в целях обеспечения социальной защиты и охраны здоровья.

4.4.5. Директор образовательного учреждения не может без согласия работника переместить его на другое рабочее место в том же образовательном учреждении в случаях, связанных с изменениями в организации образовательного процесса и труда и квалифицирующихся как изменение существенных условий труда:

- изменение образовательных программ;
- изменение количества часов по учебному плану;
- изменение числа классов, групп, количества учащихся.

Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде.

4.4.6. При смене собственника имущества образовательного учреждения или его реорганизации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с директором Образовательного учреждения, его заместителями и главным бухгалтером.

Смена собственника имущества образовательного учреждения не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Образовательного учреждения трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ. При смене собственника имущества Образовательного учреждения сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

При изменении подведомственности (подчиненности) Образовательного учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с согласия работника продолжают. При отказе работника от продолжения работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 настоящего Кодекса.

4.5. Отстранение от работы.

4.5.1. Директор обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии, предположительно содержащем признаки алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других слу-

чаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4.5.2. Директор Образовательного учреждения отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

4.5.3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

4.6. Прекращение трудового договора.

4.6.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным ст. ст. 77 и 336 ТК РФ

4.6.2. Помимо оснований, предусмотренных ст. 77 ТК РФ, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Образовательного учреждения согласно ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Образовательного учреждения;

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

4.6.3. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели.

4.6.4. Независимо от причины прекращения трудового договора директор Образовательного учреждения обязан:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ и (или) Закона РФ «Об образовании», послужившей основанием прекращения трудового договора;

- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку;

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

4.6.5. Днем увольнения считается последний день работы.

4.6.6. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства.

4.6.7. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников определяется настоящими Правилами согласно ст. 91 ТК РФ, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Образовательного учреждения

5.2. Для работников административно-управленческого персонала, специалистов по общеотраслевым должностям и рабочих устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников в течение рабочего дня устанавливается с учётом объёмов учебной нагрузки, предусмотренных трудовым договором, выполнением должностных поручений, возложенных на них согласно Правилам внутреннего трудового распорядка и Уставом Образовательного учреждения.

5.3. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается

- учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом,

- методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга,

- работа, 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 (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

5.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом объёмов учебной нагрузки, предусмотренным трудовым договором и должностной инструкцией.

5.5. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам и пр.

При распределении учебной нагрузки преимущественное право предоставляется работникам, для которых учреждение является основным местом работы.

5.6. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения устанавливается трудовым договором и (или) в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Первоначально оговоренный в трудовом договоре объём учебной нагрузки (педагогической работы) может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в дополнительном соглашении к трудовому договору.

5.7. В случае, когда объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогического работника не оговорен в трудовом договоре, педагогический работник считается принятым на тот объём учебной нагрузки, который установлен приказом директора образовательного учреждения при приеме на работу.

5.8. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работо-

дателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно ст. 93 ТК РФ.

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

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

Работа на условиях неполного рабочего времени устанавливается в случаях:

- по соглашению между работником и администрацией образовательного учреждения;

- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до шестнадцати лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

5.9. Для отдельных категорий работников (инвалидов, одиноких женщин, имеющих малолетних детей до 14 лет) может быть установлен индивидуальный график работы.

5.10. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев:

- уменьшения количества учебных часов предусмотренных общеобразовательными программами;

- сокращения сети классов;

- восстановления на работе педагогического работника, прервавшего отпуск за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или по окончании этого отпуска.

В указанных случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

5.11. В зависимости от количества часов, предусмотренного учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается.

5.12. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

5.13. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

5.14. Учебная нагрузка учителям, находящимся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим учителям.

5.15. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

5.16. Для проведения тарификации педагогических работников на начало нового учебного года в образовательном учреждении создается тарификационная комиссия, решение которой оформляется протоколом.

5.17. При установлении учебной нагрузки (педагогической работы) на новый учебный год директор образовательного учреждения с учетом имеющихся у него возможностей принимает меры:

а) для сохранения у педагогических работников преемственности классов (групп) и объема учебной нагрузки (педагогической работы);

б) для обеспечения стабильности на протяжении всего учебного года объема учебной нагрузки (педагогической работы).

5.18. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами образовательного учреждения, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.19. Учителя работают в соответствии с расписанием уроков. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя

Расписание занятий утверждается директором образовательного учреждения по согласованию с профкомом.

При составлении расписания занятий обязательен учет санитарных норм и правил, требований органов управления образованием к режиму функционирования образовательного учреждения и педагогической целесообразности.

Участие педагогического работника во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы образовательного учреждения (заседаниях педагогического совета, рабочих совещаниях, Днях Открытых дверей, родительских собраниях) и реализуемыми Образовательными программами (внеклассных воспитательных мероприятиях, экскурсиях, лекциях, традиционных праздничных мероприятиях) является выполнением должностных обязанностей в рабочее время.

5.20. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.21. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены).

Пересчет рабочего времени учителей в академические часы не производится.

5.22. Работа в выходные и праздничные дни запрещена.

Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия профкома, по письменному приказу директора образовательного учреждения.

Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего времени всех категорий работников сокращается на один час.

Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

5.23. Директор образовательного учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором по согласованию с профкомом 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.

5.24. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Образовательных учреждений.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Оплата труда педагогических работников и других категорий работников Образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Время работы в каникулярный период не рассматривается как простой не по вине работника.

5.25. В каникулярное время рабочие привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, вахтовая служба и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

Совмещение профессий оформляется приказом по образовательному учреждению.

За работниками из числа рабочих в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

5.26. Время начала работы в образовательном учреждении - 08:00. В каникулярное время начало работы образовательного учреждения устанавливается приказом директора образовательного учреждения.

Время начала рабочего дня для педагогических работников – 09:00. Допускается совмещение начала рабочего дня с временем начала занятий, проводимых педагогическим работником.

Время начала рабочего дня для работников административно-управленческого персонала и общеотраслевых специалистов – 09:00. Рабочий день работников, для которых установлен ненормированный рабочий день, может начинаться в другое время по согласованию с директором образовательного учреждения.

Рабочий день рабочих начинается согласно графику, утвержденному приказом директора образовательного учреждения.

5.27. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Педагогическим работникам обеспечивается возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися в течение перерыва между занятиями (перемен).

5.28. Время окончания работы образовательном учреждении - 19:00. В каникулярное время окончания работы образовательного учреждения устанавливается приказом директора образовательного учреждения.

Время окончания рабочего дня для педагогических работников – 15:00. Допускается смещение времени окончания рабочего дня в зависимости от времени его начала при сохранении продолжительности рабочего дня для 36 часовой рабочей недели.

Время окончания рабочего дня для работников административно-управленческого персонала и общеотраслевых специалистов – 17:30. Рабочий день работников, для которых установлен ненормированный рабочий день, может оканчиваться в другое время по согласованию с директором образовательного учреждения.

Рабочий день рабочих оканчивается согласно графику, утвержденному приказом директора образовательного учреждения.

5.29. Всем работникам, кроме педагогических, предоставляется ежегодный очередной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск ст. 334 ТК РФ.

Работникам, занятым на работах с ненормированным рабочим днём, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый продолжительностью до 12 календарных дней, в соответствии со ст. ст. 116-119 ТК РФ;

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается директором Образовательного учреждения по согласованию с профкомом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Образовательного учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за один день до начала отпуска.

5.30. Ежегодный очередной оплачиваемый отпуск должен быть перенесен или продлен:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

Ежегодный очередной оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику свое-

временно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

5.31. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы на основании ст. 335 ТК РФ.

5.32. В образовательном учреждении запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения поручений, не связанных с выполнением должностных обязанностей;

- созывать в рабочее время собрания, заседания и совещания по общественным делам.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда.

Система оплаты труда работников образовательного учреждения установлена Коллективным договором и локальными нормативными актами об установлении доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, а также премирования работников в соответствии с Трудовым кодексом, Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «Об системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» и постановлением Правительства Санкт-Петербурга № 256 от 08.04.2016 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются на основе величины базовой единицы и повышающих коэффициентов:

- Коэффициента уровня образования;
- Коэффициента стажа работы (кроме руководителей);
- Коэффициента специфики работы;
- Коэффициента квалификации;
- Коэффициента масштаба управления (только для руководителей);
- Коэффициент уровня управления (только для руководителей).

Заработная плата работников включает:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;

- доплаты, носящие постоянный характер, к должностному окладу (тарифной ставке) за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом;

- доплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

- единовременные надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и локальными нормативными актами учреждения.

6.2. При выплате заработной платы каждый работник извещается работодателем в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетный листок выдается индивидуально каждому работнику в бухгалтерии образовательного учреждения или направляется на электронную почту работника (с его письменного согласия).

6.3. Заработная плата выплачивается непосредственно работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца на пластиковую карту банка, поддерживающего зарплатный проект, являющуюся электронным платежным документом.

6.3. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа текущего месяца.

25 числа текущего месяца производится выплата заработной платы за первую половину месяца авансом в размере 40% от суммы заработной платы за месяц.

10 числа следующего месяца производится выплата заработной платы за истекший месяц за вычетом суммы аванса, выплаченного 25 числа прошлого месяца и начисленных налогов.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.4. Изменения размера оплаты производится:

- при увеличении стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня аттестации, указанного в распоряжении Комитета по образованию;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;
- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы согласно статье 60.2 ТК РФ.

6.6. Расчет заработной платы производится на основании тарификационных списков, составляемых на начало учебного года на основании решения тарификационной комиссии.

6.7. Удержания из заработной платы работников, исчисление заработной платы, сроки расчета при увольнении работника, выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника, оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при невыполнении норм труда и неисполнении должностных обязанностей производятся согласно гл. 21 ТК РФ.

7. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

7.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в осуществлении образовательного процесса, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие виды поощрения работников Образовательного учреждения:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- представление к награждению отраслевыми и государственными наградами.

7.2. Поощрения объявляются в приказе по Образовательному учреждению, доводятся до сведения трудового коллектива и записываются в трудовую книжку работника.

8. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

8.1. Работники Образовательного учреждения обязаны подчиняться директору и его заместителям, выполнять приказы и указания, связанные с трудовой деятельностью.

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

8.3. За нарушение трудовой дисциплины, состоящее в виновном неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей, предусмотренных ТК РФ, Законом РФ «Об образовании», иными федеральными законами, Уставом Образовательного учреждения и содержанием трудового договора, а также должностными инструкциями, директор Образовательного учреждения вправе применить любое из перечисленных видов дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

Основаниями для применения к работникам Образовательного учреждения увольнения в качестве меры дисциплинарного взыскания:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

а) прогул (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого), растраты, умышленного уничтожения или повреждения имущества, 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;

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

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

8.4. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.5. Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законодательством, запрещается.

8.6. Работники, избранные в состав профкома и не освобожденные от производственной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатель профкома - органа соответствующего объединения профессиональных союзов.

8.7. Представители профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа подвергнуты дисциплинарному взысканию.

8.8. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом.

8.9. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.10. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

8.11. Приказ директора Образовательного учреждения о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

8.13. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в комиссии по трудовым спорам или в суде.

8.14. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников

9. ОХРАНА ТРУДА И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ

9.1. Каждый работник обязан соблюдать нормы охраны труда и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, указания соответствующих инспекций и комиссий.

9.2. Все работники Образовательного учреждения, включая директора и его заместителей, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний

правил, норм и инструкций по охране труда в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

9.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться инструкции по охране труда, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательного учреждения; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

9.4. Директор Образовательного учреждения обязан систематически обновлять нормативные документы по охране труда и технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.

9.5. Директор Образовательного учреждения, виновный в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям, либо препятствующий деятельности органов Рострудинспекции, профсоюзов или представителей иных органов общественного контроля, привлекается к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами Российской Федерации и ее субъектов.