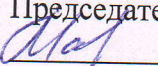

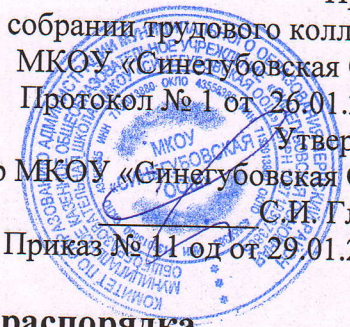


Согласовано

Председатель профсоюза
 Л.В. Назарова

Принято
на Общем собрании трудового коллектива
МКОУ «Синегубовская ООШ»
Протокол № 1 от 26.01.2024 г.
Утверждено
Директор МКОУ «Синегубовская ООШ»
 С.И. Гладких
Приказ № 11 од от 29.01.2024 г.



Правила внутреннего трудового распорядка

1. Общие положения

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года, Устава школы. Настоящие правила - это нормативный акт, регламентирующий в соответствии с трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила должны способствовать эффективной организации работы коллектива МКОУ «Синегубовская основная общеобразовательная школа» (далее Школа), укреплению трудовой дисциплины.

1.1. В соответствии с Конституцией РФ все граждане имеют право на труд, то есть право на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством не ниже установленного государством минимального размера, включая право на выбор профессии, род занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием.

1.2 Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получить какие-либо преимущества в их реализации в зависимости от пола, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального или должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

1.3 Дисциплина труда - это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом (далее ТК) РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, другими локальными нормативными актами организации (ст.189 ТК РФ).

1.4 Трудовой распорядок организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые имеют целью регламентировать в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя. Правила должны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению производительности труда. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав.

1.5. Настоящие Правила распространяются на всех работников Школы. При приеме на работу работники знакомятся с данными правилами под роспись.

2. Порядок приема, перевода или увольнения работников

2.1. При приеме на работу работодатель обязан потребовать от поступающего предоставления следующих документов:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, если работник перешел на ЭТК, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- свидетельство о присвоении ИНН;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний, квалификации или подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы с детьми;
- поступающие по совместительству предъявляют копию трудовой книжки или электронную трудовую книжку, справку с места основной работы с указанием должности и графика работы.
- справку об отсутствии судимости, уголовного преследования (за исключением лиц уголовное преследование в отношении которых прекращено 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.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

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

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. (Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем). (ТК, ст. 61)

2.2. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Прием на работу оформляется приказом работодателя на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (ТК, ст. 68). Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.3. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки соответствия поручаемой работе. Сроки

испытания установлены ст.70 ТК РФ. Для лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев испытание при приеме на работу не устанавливается.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.4. При приеме работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

2.4.1. ознакомить работника с порученной работой, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;

2.4.2. ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностными инструкциями, Уставом школы, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении;

2.4.3. проинструктировать по технике безопасности, гигиене труда, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда.

2.5. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки /ЭТК/ в порядке, установленном действующим законодательством, (если работа в этой организации является для работника основной).

2.6. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учёту кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях, отпусках. Личное дело хранится в школе.

2.7. 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 (ст.72.2, 72.1 ТК РФ).

2.8. В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в школе (изменение количества классов, учебного плана, режима работы школы, введение новых форм обучения, 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, изменение объема учебной нагрузки, в т.ч. установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т. п.), совмещение профессий, а также изменение существенных условий труда. Согласно ст.74 Трудового кодекса РФ,

если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Работник должен быть поставлен в известность о существенных изменениях 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 прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.9. 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 производится при доказательстве вины увольняемого работника в совершенном проступке, без согласия с выборным профсоюзным органом школы.

2.10. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (по соглашению сторон, инициативе работника, работодателя, по истечении срока трудового договора, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и другим основаниям, предусмотренным ст.77 ТК РФ).

2.10.1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели (ТК РФ, ст.80). При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

2.10.2. Независимо от причин прекращения трудового договора администрация образовательного учреждения обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи Трудового кодекса и Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ “Об образовании в Российской Федерации”, послужившей основанием прекращения трудового договора;
- внести данные о приеме в электронную трудовую книжку;
- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

2.10.3. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.10.4 В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора,

трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.10.5. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с законодательством о труде не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.10.6. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. Днем увольнения считается последний день работы.

2.10. 7. Записи в трудовую книжку о прекращении трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. 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.

3. Основные права и обязанности

3.1 *Работник имеет право на:*

3.1.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

3.1.2 предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3 рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5 отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.1.6 свободу выбора и использование методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний учащихся;

3.1.7 участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- 3.1.8 объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 3.1.9 ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 3.1.10 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- 3.1.11 возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- 3.1.12 творческий труд в интересах учащихся;
- 3.1.13 методический день, если позволяет недельная нагрузка;
- 3.1.14 проведение экспериментальной работы, если она не наносит ущерба здоровью, качеству обучения и воспитания ученика;
- 3.1.15 сокращенную рабочую неделю продолжительностью не более 36 часов, оплачиваемый отпуск, получение пенсии по выслуге лет до достижения пенсионного возраста;
- 3.1.16 льготы по оплате коммунальных услуг, установленные законодательством в данной местности;
- 3.1.17 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- 3.1.18 обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 3.1.19 защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 3.1.20 подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- 3.1.21 работник пользуется другими правами, предусмотренными трудовым законодательством, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (ст.47) и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Педагогический работник должен знать:

1. Законодательные акты и нормативные документы по вопросам обучения, воспитания и социальной защиты учащихся;

2. Основы педагогики, психологии, методике обучения, возрастную физиологию и гигиену детей;
3. Содержание деятельности образовательного учреждения;
4. Современные достижения в соответствующем направлении науки, техники, культуры и искусства (по профилирующему предмету);
5. Программно-методическую документацию;
6. Положение о промежуточной и итоговой аттестации учащихся Школы;
7. Правила внутреннего трудового распорядка для работников Школы.
8. В установленном порядке приказом директора Школы в дополнение к учебной работе на учителя возлагается классное руководство, заведование учебным кабинетом, учебно-опытным участком, выполнение обязанностей мастера учебных мастерских, организация трудового обучения, профессиональной ориентации, ведение кружков, секций, факультативов, дежурство по школе во время учебного процесса, внеклассных мероприятий, а также выполнение других учебно-воспитательных функций.
9. Учитель несет полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения занятий, уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых Школой, режимных моментов.
10. Обо всех случаях травматизма необходимо немедленно сообщить администрации.
11. Педагогические работники привлекаются в каникулярное время к педагогической, организационной и хозяйственной работе по оформлению и оборудованию учебных кабинетов в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

3.2 *Работник обязан:*

- 3.2.1 добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него Трудовым кодексом, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ “Об образовании в Российской Федерации” (ст.48), Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и должностными инструкциями;
- 3.2.2. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- 3.2.3. не допускать нарушений трудовой дисциплины;
- 3.2.4 соблюдать чистоту и порядок на рабочем месте;
- 3.2.5 соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- 3.2.6 воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу: беречь оборудование, инвентарь, учебные пособия, экономно расходовать электроэнергию, воду;

3.2.7 соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

3.2.8 изучать с учащимися правила по охране труда и технике безопасности, проводить инструктажи по предметам учебного плана (с обязательной регистрацией в соответствующем журнале), инструктаж при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий (экскурсии, спортивные мероприятия, вечера, походы и т.д.), по правилам пожарной безопасности, дорожного движения, поведения на улицах, общественных местах, водоемах, на уборке урожая;

3.2.9 своевременно и точно выполнять распоряжения администрации по проведению промежуточной и итоговой аттестации учащихся школы;

3.2.10 учителя начальных классов, дежурный учитель обязан сопровождать учащихся в столовую, присутствовать при приеме пищи, обеспечивая порядок;

3.2.11 строго следить за выполнением требований по оформлению и ведению школьной документации;

3.2.12 повышать свой общеобразовательный и культурный уровень через самообразование, курсы повышения квалификации, районные и областные МО,

3.2.13 быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту, общественных местах;

3.2.14 быть всегда внимательным к детям, вежливым с родителями (законными представителями) учащихся и членами коллектива;

3.2.15 организовывать и проводить родительский всеобуч с целью оказания методической помощи в области воспитания и обучения детей, осуществлять постоянную связь с ними;

3.2.16 проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с инструкцией о проведении медицинских осмотров;

3.2.17 участвовать в общественной жизни школы, в конкурсах «Учитель года», «Самый классный классный», представлять интересы школы в районе и области;

3.2.18. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утверждёнными директором Школы на основе Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 26 августа 2010 г. №761н.

Запрещается:

1. изменять по своему усмотрению расписание уроков, занятий и график работы;

2.отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков, занятий и перемен между ними;

3. удалять учащихся с уроков без уведомления администрации;
4. курить в помещении Школы и на ее территории в присутствии детей;
5. применять в процессе воспитания методы физического и психического насилия;
6. допускать учеников в верхней одежде и без сменной обуви;
7. допускать на урок, занятие без разрешения директора посторонних лиц.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1 Работодатель имеет право:

- 4.1.1 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 4.1.2 требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка организации;
- 4.1.3 привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством;
- 4.1.4 принимать локальные нормативные акты;
- 4.1.5 работодатель пользуется другими правами, предусмотренными трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 4.1.6 без доверенности действовать от имени школы, представлять ее интересы, распоряжаться имуществом школы, согласно договору между Учредителем и Школой, заключать договоры, в том числе трудовые, пользоваться правом распоряжения средствами, издавать приказы и распоряжения, обязательные для всех работников школы;
- 4.1.8 на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями, осуществляемыми в пределах собственных финансовых средств;
- 4.1.9 рационально использовать выделяемые бюджетные средства и добровольные пожертвования, а также собственные средства школы;
- 4.1.10 на подбор, прием на работу и расстановку педагогических кадров и учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- 4.1.11 на организацию и совершенствование образовательного процесса;
- 4.1.12 на утверждение учебных программ и учебных планов, графиков, расписания занятий, должностных инструкций;
- 4.1.13 на участие в разработке Устава школы и Правил внутреннего трудового распорядка школы и других документов;

4.1.14 на установление структуры управления школой, штатного расписания, распределения должностных обязанностей;

4.1.15 на формирование контингента учащихся, проживающих на закрепленной территории.

4.2 **Работодатель обязан:**

4.2.1. предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;

4.2.2. ознакомить работника с условиями оплаты труда, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией;

4.2.3 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

4.2.4 исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором;

4.2.1 организовать 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 год;

4.2.2 обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов;

4.2.3 осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков;

4.2.4 своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников школы;

4.2.5 совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия;

4.2.6 принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины;

4.2.7 соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда работников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам;

4.2.8 постоянно контролировать знания и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, санитарии и гигиене, противопожарной охране;

4.2.9 принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся;

4.2.10 создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества сотрудников и учащихся;

4.2.11 своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками ежегодно за две недели до начала календарного года, компенсировать выходы в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха, предоставлять отгулы за дежурство во внеурочное время,

4.2.12 обеспечивать систематическое выполнение повышения квалификации педагогическим и другим работникам школы.

5. Рабочее время и его использование

В школе устанавливается пятидневная рабочая неделя для 1-4- класса, для 5-9 шестидневная рабочая неделя

Продолжительность рабочего дня административно - руководящего, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы. Графики работы утверждаются директором школы по согласованию с профсоюзным органом и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под роспись не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

5.1 Для учителей:

5.1.1 Основной формой учебной деятельности в школе является урок. Продолжительность урока устанавливается в 1 классе - 35 минут, со второго полугодия - 45 минут, во 2-9 классах - 45 минут.

5.1.2 Начало занятий – 9.00. Окончание занятий – 16.00

5.1.3 Продолжительность перемен между уроками составляет 10 минут, после 1 и 2 уроков - 20 минут, после 4 урока -40 минут.

5.1.4 Учебный год начинается, как правило, первого сентября и заканчивается в 9 классах - 21 мая. В 1 классе продолжительность учебного года - 33 недели, во 2-9 кл - не менее 34 недель. Учебный год делится на 4 учебные четверти и два полугодия.

Продолжительность каникул в течение учебного года - не менее 30 календарных дней, а летом - не менее 8 недель. Для учащихся 1 классов устанавливаются дополнительные каникулы в 3 четверти. Сроки, продолжительность каникул определяются комитетом по образованию МО Чернский район.

5.1.5 Все проводимые массовые мероприятия учащихся в школе заканчиваются: для учащихся 1-4 классов - не позднее 18 часов; для учащихся 5-9 классов – до 20 часов.

5.1.6 Отвлечение учащихся от занятий за счет учебного времени для выполнения общественных поручений запрещается.

5.1.7 Начало работы кружков, секций, клубов по интересам устанавливается расписанием, утвержденным директором.

5.1.8 Приход учителей - в 8 ч. 40 мин.

5.1.09 Дежурный учитель приходит в школу в 8.30. и дежурит до 16.20.

5.1.11 Охват уч-ся горячим питанием осуществляется по графику.

5.1.12 Классный руководитель ежедневно отмечает посещаемость занятий уч-ся в Классном журнале.

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

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

5.1.16 Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания -1,5 часа, собрания школьников -1 часа, занятия кружков, секций - от 45 минут до 1,5 часов.

5.1.17 Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы. В случае неявки на работу по болезни сотрудник обязан известить администрацию школы об этом как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.1.18 Административный персонал работает с 8.00 до 17.00.

5.2 Режим работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

5.2.1 Работник по желанию с письменного заявления может работать по совместительству за пределами основного рабочего времени.

5.2.2 Работники столовой – с 7.00 до 16.30.

5.2.3 Уборщик служебных и производственных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию здания – с 8.00 до 17.00 (с перерывом на обед один час)

5.2.6 Рабочий по обслуживанию здания – ежедневно по 8 ч.

Продолжительность рабочего дня, предшествующего праздничному дню, уменьшается на 1 ч.

6. Отпуска

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

6.2 Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней для обслуживающего персонала, 56 календарных дней для учителей. Дополнительный отпуск в количестве 7 календарных дней предоставляется согласно закону РФ от 15.05.1991 номер 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС".

Продолжительность и порядок предоставления дополнительных отпусков, учебных отпусков, отпусков по уходу за детьми, до достижения ими возраста 3-х лет, отпусков без сохранения заработной платы и др. определяется в соответствии с действующим законодательством о труде Российской Федерации.

6.3 Очередность предоставления основных ежегодных оплачиваемых отпусков в виде графика отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

6.4 Предоставляется длительный отпуск (до одного года) через 10 лет непрерывной преподавательской работы. Право на отпуск имеют учителя, преподаватели, проработавшие в данной школе не менее 10 лет, порядок предоставления такого отпуска определяется Учредителем.

6.5 В соответствии со ст.128 ТК РФ работникам школы на основании их письменного заявления предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, в том числе и в следующих случаях:

- регистрация брака – 3 дня,
- рождение ребёнка – 2 дня,
- смерть близких родственников – 3 дня.

7. Оплата труда

7.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Системы оплаты труда работников состоит из:

- должностных окладов, ставок заработной платы,
- выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,
- выплат стимулирующего характера
- и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, «Положением по оплате труда работников МКОУ «Синегубовская ООШ» (далее – Положение) в

соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.3. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

7.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

7.5. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.6. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.7. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.8. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы и перечисляется на указанный расчетный счет работника в банке.

7.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. Дни выплаты заработной платы устанавливаются администрацией муниципального образования Чернский район 20 числа текущего месяца, и 5 числа следующего месяца.

7.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала при наличии денежных средств.

8. Поощрения за успехи в работе

8.1 За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе работодателем применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности в приказе директора;
- премирование за успешное и качественное выполнение работ и заданий;
- награждение Почетной грамотой школы;

- представление к награждению Почётной грамотой комитета образования, администрации МО Чернский район, Почетной грамотой Министерства образования Тульской области, Министерства образования РФ;
- представление к награждению нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ»
- представление к присвоению почётного звания.

8.2 Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения всего коллектива. Премирование работников осуществляется на основании соответствующего положения, утвержденного работодателем.