

УТВЕРЖДЕНЫ:
Приказом директора МБОУ
«Новопортовская школа – интернат
имени Л.В. Лапцуя»
№ 1 от «27» января 2017 г.



Мотивированное мнение профсоюзного органа рассмотрено
(протокол № 1 от «27» января 2017 г.)

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новопортовская школа – интернат имени Л.В. Лапцуя»

с. Новый Порт

ОГЛАВЛЕНИЕ:

Общие положения.....	3
Порядок приема, перевода и увольнения работников школы – интернат.....	4
Основные права и обязанности работников	12
Основные права и обязанности работодателя.	18
Рабочее время и время отдыха.....	20
Режим работы.....	
Установление учебной нагрузки педагогическим работником....	24
Время отдыха	25
Поощрения за успехи в работе	29
Дисциплинарные взыскания	29
Ответственность работников школы – интернат	32
Антикоррупционная политика школы-интерната.....	33

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Ямало-Ненецкого автономного округа от 27 июня 2013 г. №55-ЗАО «Об образовании в Ямало-Ненецком автономном округе» и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила определяют основные положения, устанавливающие, 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, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Новопортовская школа – интернат имени Л.В. Лапцуня» (далее школа-интернат).

1.3. Правила направлены на создание условий, способствующих эффективному труду, рациональному использованию рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В трудовых отношениях с работником школы - интерната работодателем является школа - интернат в лице директора.

1.5. Вопросы трудовых отношений, не урегулированные настоящими Правилами, решаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.6. Настоящие правила:

- являются локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность школы-интерната в организационно-управленческой сфере;
- рассматриваются и принимаются общим собранием трудового коллектива, утверждаются директором школы-интерната с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- вступают в силу со дня их утверждения и действуют неограниченный срок.

1.7. Все работники школы-интерната должны быть ознакомлены с настоящими Правилами по росписи.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

2.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.2. В школе- интернате наряду с должностями педагогических работников, предусматриваются должности учебно-вспомогательного персонала, служащих, рабочих, осуществляющих вспомогательные функции, которые в соответствии с квалификационными требованиями, указанными в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам имеют права и обязанности, которые определяются должностной инструкцией и несут ответственность в порядке, установленном законодательстве Российской Федерации.

2.3. В целях заключения трудового договора лицо, поступающее на работу в школу-интернат, представляет заявление на имя директора.

2.4. Прием на работу осуществляется на основании трудового договора (эффективного контракта), трудовой договор заключается письменно в двух экземплярах и подписывается директором школы-интерната с одной стороны, работником с другой, один экземпляр хранится в отделе кадров, другой у работника. На экземпляре, который остается в отделе кадров работник ставит подпись о получении второго экземпляра трудового договора на руки.

2.5. Трудовой договор заключается, на определенный срок, на неопределенный срок в соответствии со статьей 58 ТК РФ. Заключение срочных трудовых договоров по инициативе работодателя либо по соглашению сторон трудового договора допускается в случаях и по основаниям, которые предусмотрены трудовым законодательством. Основания и особенности заключения срочных трудовых договоров с педагогическими работниками школы-интерната определяется трудовым кодексом РФ (ст. 59 ТК РФ), иными федеральными законами и принимаемыми в соответствии с ними другими нормативными правовыми актами

2.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 53 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

2.7. 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;
- санитарную книжку с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законом, об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в районах Крайнего Севера и местностях (ч. 1 ст. 213 ТК РФ, ст. 324 ТК РФ).
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.9. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ. Совмещение должности директора школы-интерната с другими руководящими должностями внутри или вне школы-интерната не разрешается (п. 6 ст. 35 Закона РФ «Об образовании в РФ»). Должностные обязанности директора школы-интерната не могут исполняться по совместительству (п. 7 ст. 35 Закона РФ «Об образовании в РФ»).

2.10. В соответствии со статьей 331 Трудового кодекса РФ к педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы

личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.11. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись:

- Уставом школы-интерната;
- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- положением об оплате труда;
- с должностной инструкцией;
- инструкциями по технике безопасности, производственной санитарии, по противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.12. Прием работника на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.13. Работнику поступающему на работу проводят инструктаж об охране труда, инструктаж по противопожарной безопасности, отметка о прохождении инструктажа заносится в контрольный лист, который хранится в личном деле работника.

2.14. При заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе ст. 70 ТК РФ.

2.15. На основании статьи 71 Трудового Кодекса РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

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

2.17. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (ст. 66 ТК РФ). Трудовые книжки работников для которых школа-интернат является основным местом работы хранятся в школе-интернате.

2.18. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.19. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством.

2.20. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.21. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

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

2.23. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

2.24. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или

иного токсического опьянения;

2) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и

навыков в области охраны труда;

3) не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский

осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- 4) при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- 5) по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 6) не прошедшего в установленном порядке гигиеническое обучение;
- 7) не имеющего необходимых прививок для работы в детском учреждении;
- 8) в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.25. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением следующих случаев ТК РФ (ст. 74 ТК РФ):

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий;

- в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами допускается перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме, в двух экземплярах. Перевод на другую работу оформляется Приказом работодателя.

2.26. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) может иметь место только по основаниям,

предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 73,75,78,80,81,83,84, 336 ТК РФ).

2.27. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по

месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.28. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником школы-интерната являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава школы-интерната;

К грубым нарушениям работниками Устава школы-интерната относятся:

- несоблюдение норм профессиональной этики;

Нарушением норм профессионального поведения педагогического работника является:

- проявление грубости, нетактичности в общении с участниками образовательных отношений;

- нанесение оскорблений обучающимся (воспитанникам) и работникам школы-интерната, в том числе в форме, унижающей их человеческое достоинство;

- применение физического и (или) психического насилия над личностью

обучающегося;

- нарушение норм общественной морали и нравственности;

- распространение сведений, порочащих честь и достоинство работников и

обучающихся школы-интерната, а также подрывающих деловую репутацию школы-интерната.

- непринятие мер по охране жизни и здоровья обучающихся (воспитанников);

- действия или высказывания, ведущие к нарушению морально-психологического климата в коллективе школы-интерната;

- отказ или несвоевременное прохождение планового медицинского осмотра.

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

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

2.29. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.30. Согласно статье 80 Трудового Кодекса РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.31. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении ст. 78 ТК РФ

2.32. 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 трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника ст. 84 ТК РФ.

2.33. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.34. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

2.35. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу ст. 59 ТК РФ.

2.36. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом продолжения трудовой деятельности в школе-интернате пользуются работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации, звания, ученую степень.

2.37. 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-интерната.

2.38. Увольнение в случаях сокращения численности или штата работников ОУ допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ могут являться:

- 1) реорганизация ОУ;
- 2) исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- 3) сокращение численности работников;
- 4) уменьшение количества классов-комплектов, групп;
- 5) изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

2.39. Трудовой договор с учителем в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по не зависящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии, не может быть расторгнут до конца учебного года.

2.40. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.41. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т. д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.42. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.43. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.44. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет

в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.45. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

2.46. При прекращении трудового договора работник сдает работодателю обходной лист, подтверждающий факт отсутствия перед работодателем задолженности, сдачи полученных на время работы документов, оборудования, инвентаря, спецодежды и отсутствия недостачи вверенных товарно-материальных ценностей. (Приложение №1)

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники школы-интерната имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;

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

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

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении школой - интернатом в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;

3.2. Педагогические работники школы-интерната пользуются следующими академическими правами и свободами:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

- право на бесплатное пользование библиотекой, медиатекой, информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном школой-интернатом, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и

методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в школе-интернате;

- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами школы-интерната, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности школы-интерната, в том числе через органы управления и общественные организации;

- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.3. Академические права и свободы, указанные в п.3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, утвержденной Кодексом Этики педагогических работников МБОУ «Новопортовская школа-интернат имени Л.В. Лапцуня».

3.4. Педагогические работники школы-интерната имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;

- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

- право на аттестацию в целях установления им квалификационной категории;

- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Ямало-Ненецкого автономного округа.

3.5. Педагогические работники школы- интерната имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством Ямало-Ненецкого автономного округа.

3.6. Директору школы-интерната, заместителям директора, руководителям структурных подразделений предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 (при соблюдении условий, предусмотренных данной частью) статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»

3.7. Работники школы-интерната обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором (эффективным контрактом);

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка школы-интерната;

- соблюдать Устав школы-интерната;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении или угрозе возникновения ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, противопожарного минимума;

- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры (в течение трудовой деятельности), обязательные профилактические прививки, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- не допускать причинения имуществу школы-интерната ущерба в результате своей деятельности, способствовать процветанию имиджу школы-интерната, экономно расходовать тепло-, электро- энергию, топливо и другие материальные ресурсы, вверенные работникам для исполнения трудовых обязанностей;

- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- соблюдать Устав школы-интерната, настоящие Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты школы-интерната по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности.

3.8. Педагогические работники школы-интерната обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в соответствии с утвержденной образовательной программой;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в школе - интернат;

- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательного процесса;

- обеспечивать гласность оценки, своевременность и аргументированность её выставления;

- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию (журнал внеурочной деятельности, дополнительного образования и др. в соответствии с должностными инструкциями), в том числе в электронных формах (АИОС «Сетевой город. Образование» (электронный журнал/ дневник успеваемости), различные базы данных и формы мониторингов, другое);

- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с

ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- поддерживать тесную связь с родителями (законными представителями) обучающихся (воспитанников), оказывать им практическую и консультативную помощь в воспитании ребенка, привлекать к совместной деятельности в системе «семья - школа»;

- предоставлять возможность родителям (законными представителями) обучающихся (воспитанников) посещать свои занятия;

- формировать у обучающихся гражданскую позицию, в том числе запрет на пропаганду идеологии насилия, экстремизма, терроризма

- систематически повышать свой профессиональный уровень, деловую квалификацию;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

- сохранять свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения товарно-материальных ценностей и документов;

- бережно относиться к имуществу школы-интерната (оборудованию, инвентарю, учебным пособиям и т.д.), экономно

- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

- не допускать причинения школы-интерната ущерба в результате своей деятельности (включая ущерб репутации школы-интерната), способствовать ее процветанию, экономно расходовать энергию и другие материальные ресурсы.

3.9. Педагогические работники не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в школе-интернате, если это приводит к конфликту интересов педагогических работников.

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

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу школы-интерната (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- участвовать в объединениях работодателей, в целях представительства и защиты своих прав.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами школы-интерната, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (13 и 27 числа каждого месяца);
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении школой -интернатом в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
- отстранить от работы (не допускать к работе) работника:
 - а) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - б) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, противопожарного минимума;

в) не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

г) при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

д) по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

е) в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

5. РАБОЧЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1.Режим работы:

5.1.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.1.2. В школе-интернате устанавливается шестидневная учебная неделя с одним выходным днем- воскресенье (статья 100 ТК РФ).

5.1.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала школы-интерната устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.4. Для педагогических работников школы-интерната, женщин в района Крайнего Севера (ст. 320 ТК РФ), независимо от занимаемых должностей, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; мужчин – 40 часов в неделю.

5.1.5. Для работников школы-интернат, работающих по сменам (графикам), устанавливается суммированный учет рабочего времени, и в графике работы предусмотрен еженедельный отдых продолжительностью не менее 40 часов.

5.1.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности школы-интерната

(сменности учебных занятий и других особенностей работы) и устанавливается трудовыми договорами, эффективными контрактами и настоящими Правилами.

5.1.7. Режим работы директора, заместителей директора, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью школы-интерната.

5.1.8. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников школы-интерната устанавливаются в астрономических часах и включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом школы-интерната с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.1.9. Часть педагогической работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:

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

- работа на общих собраниях работников школы-интерната;

- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

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

- периодические кратковременные дежурства в школе-интернате в период образовательного процесса;

- дежурства на внеурочных мероприятиях, плановых и внеплановых мероприятиях, проводимых школой-интернатом;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

5.1.10. Дни недели (периоды времени, в течение которых школа-интернат осуществляет свою деятельность), свободные от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник школы-интерната может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.1.11. Режим рабочего времени педагогических работников школы-интерната в каникулярный период, в период отмены для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям, а также при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций и путешествий устанавливается локальными актами школы-интерната.

5.1.12. Продолжительность рабочего дня работников школы-интерната, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.1.13. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.1.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации

5.1.15. По соглашению между работником школы-интерната и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.1.16. Когда по условиям работы в школе-интернате в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается ведение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

5.1.17. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники школы-интерната уведомляются в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

5.1.18. Отдельным категориям работников школы-интерната в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности.

5.1.19. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение, установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или той же должности за дополнительную плату с указанием срока, в течении которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем. Работник имеет право досрочно отказаться от дополнительной работы, а работодатель, -досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три дня. (ст. 151 ТК РФ, ст. 60.2 ТК РФ)

5.1.20. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в школе-интернате (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство)(60.1 ТК РФ). В трудовом договоре прописывается, что работа является совместительством. Работа по совместительству регламентируется главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.21. Продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать четырех часов в день ст. 284 ТК РФ

5.1.22. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением профессионального образования, а так же лицам, работающим в Районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, предоставляются работникам по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, локальными актами, предоставляются работающим по совместительству в полном объеме (ст. 287 ТК РФ).

5.1.23. Лицам работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основному месту работы (ст. 286 ТК РФ).

5.2. Установление учебной нагрузки педагогическим работникам:

5.2.1. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре (эффективном контракте). Определение объема учебной

нагрузки педагогических работников как правило производится один раз в год.

5.2.2. Учебная нагрузка педагогическим работникам устанавливается приказом директора до ухода работника в отпуск. При этом необходимо учитывать:

- объем учебной нагрузки устанавливается исходя из принципов преемственности, но с учетом квалификации педагогических работников и объема учебной нагрузки;

- педагогических работников в возрасте до 30 лет, обеспечивать учебной нагрузкой не менее количество часов, соответствующих ставке заработной платы;

- объем учебной нагрузки больше или меньше нормы норма часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;

- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

5.2.3. Уменьшение учебной нагрузки педагогическим работникам без их согласия может осуществляться также в случаях:

- временного ее выполнения за педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

- временного выполнения учебной нагрузки педагогического работника, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

5.2.4. Без согласия педагогических работников допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия педагогических работников, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

5.2.5. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением педагогическим работникам объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее, чем за два месяца до предстоящего изменения.

5.2.6. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в школе-интернате (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). В трудовом договоре

прописывается, что работа является совместительством (ст. 60.1 ТК РФ).

5.3. Время отдыха:

5.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

- 1) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- 2) ежедневный (междусменный) отдых;
- 3) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- 4) нерабочие праздничные дни;
- 5) отпуска.

5.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам школы-интерната обеспечивается возможность приема пищи в специально отведенном для этой цели помещении.

5.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения СТК, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу директора.

5.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.3.5. Работникам школы-интерната предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.3.6. Директору школы-интерната, его заместителям, деятельность которых связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой, и педагогическим работникам школы-интерната предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней и 24 календарных дня за работу в районах Крайнего Севера. Другим работникам школы предоставляется оплачиваемый отпуск

продолжительностью 28 календарных дней в расчете на шестидневную рабочую неделю и 24 календарных дня за работу в районах Крайнего Севера. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день до 15 календарных дней.

5.3.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения СТК не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

5.3.8. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

С учетом статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

5.3.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

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

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

5.3.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.3.11. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению

работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.3.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами школы-интерната.

. Работник имеет право на оплачиваемый проезд один раз в два года за счет средств работодателя, к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации по кратчайшему пути и на оплату стоимости провоза багажа до 30 кг (ст. 325 ТК РФ, Положение «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств местного бюджета МО Ямальский район).

. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Педагогические работники школы-интерната не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Уставом и локальными нормативными актами школы-интерната в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального Закона от 29.12.2012 года 273-ФЗ «Об образовании в РФ», статьи 335 Трудового кодекса РФ, пунктом 7.21 Устава школы.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть

использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

Работникам школы-интерната предоставляется право на отпуск без сохранения заработной платы:

-поступление ребёнка на учёбу в другой населенный пункт - до 14 календарных дней;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней;

-родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы-до 14 календарных дней;

-работающим инвалидам-до 60 календарных дней в году;

-работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте 14 лет, а детей - инвалидов в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, по их заявлению - до 14 календарных дней (ст. 263ТК РФ);

-по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

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

5.3.14. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует школу-интернат и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

в соответствии с Коллективным договором Работнику школы предоставляется право на отпуск с сохранением заработной платы:

- при заключении брака – до 3 календарных дней;

- рождение ребёнка - до 5 календарных дней;

-смерти близких родственников, в том числе родителей своих или супруга(и) - до 5 календарных дней;

6. ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД

6.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;

- награждение Почетной грамотой;

- выдача денежной премии;

- установление выплат стимулирующего характера;
- награждение ценным подарком;
- представление к званию;
- другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом директора школы-интерната, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. Работники школы-интерната могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации и Ямало-Ненецкого автономного округа.

7. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.6. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на

работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (постановлением, распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.7. 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 непосредственного руководителя или представительного органа работников.

12.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть

применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

1) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин

трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

2) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п.

6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в

течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории школы-интерната или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой,

служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им

трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

- д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- 3) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- 4) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. ст. 81 ТК РФ);
- 5) принятия необоснованного решения директором школы-интерната, заместителями директора, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- б) однократного грубого нарушения директором школы-интерната, заместителями директора своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- 7) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава школы-интерната (п.1 ст. 336 ТК РФ).

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

8.1. Школа-интернат имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами

За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

8.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или

бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ). Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

1) незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

2) отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения

решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного

правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

3) задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в

трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству

формулировки причины увольнения работника.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат,

причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

8.2. Ответственность педагогических работников устанавливаются статьёй 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

8.3. Педагогические работники несут ответственность за выбор программы, учебно-методического комплекта, учебных материалов, материалов по воспитанию.

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

9. Антикоррупционная политика школы-интерната

9.1. Антикоррупционная политика школы-интерната представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности данной организации. Сведения о реализуемой в организации антикоррупционной политике изложена в Положении об антикоррупционной политике муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новопортовская школа-интернат имени Л.В. Лапцуя».

9.2. В рамках противодействия коррупции работники школы-интерната обязаны

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени школы-интерната
- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени школы-интерната;
- незамедлительно информировать директора школы о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений

- незамедлительно информировать директора школы о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами
- сообщить директору школы о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов
-

ОБХОДНОЙ ЛИСТ

ФИО работника _____

Кастеляная _____

Зам. директора по АХЧ _____

Зам. директора по УВР _____

Зам.директора по ВР в интернате (в школе) _____

Зам. директора по ИКТ _____

Зав. УКП _____

Библиотека _____

Бухгалтерия _____

Директор школы _____