

СОГЛАСОВАНО:
Председатель общего
собрания трудового
коллектива ГОКУ
СКШ № 6 г. Иркутска
Н. А. Слабоднюк

18 августа 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГОКУ СКШ № 6
г. Иркутска



А. Т. Олохтонова А. Т. Олохтонова

Приказ № 193
от 01 сентября 2021 г.

ПРАВИЛА

**внутреннего трудового распорядка для работников
Государственного общеобразовательного казенного организация
Иркутской области «Специальная (коррекционная) школа № 6
г. Иркутска»**

I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - правила) являются локальным нормативным актом государственного общеобразовательного казенного учреждения Иркутской области «Специальная (коррекционная) школа № 6 г. Иркутска» (далее - ОО).

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Санитарными правилами 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи", утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28 сентября 2020 г. № 28.

1.3. Уставом образовательной организации и регулируют порядок приема и увольнения работников ОО, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в ОО.

1.4. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.5. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя ст. 189 ТК РФ, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственных за их соблюдение и исполнение.

1.6. Вопросы, связанные с установлением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией ОО, совместно или по согласованию с председателем общего собрания трудового коллектива.

1.7. Правила внутреннего трудового распорядка ОО утверждаются общим собранием его работников по представлению администрации ТК ст.16.

1.8. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются должностными инструкциями и заключаемыми с ними трудовыми договорами (контрактами).

1.9. Правила вывешиваются в ОО в учительской на информационном стенде.

1.10. При приеме на работу администрация ОО обязана ознакомить работника с Правилами под роспись.

II ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

2.1. Руководитель ГОКУ СКШ № 6 г. Иркутска имеет право на:

- управление ОО и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом образовательной организации;
- заключение и расторжение трудовых договоров (контрактов) с работниками;
- создание совместно с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;
- организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с учредителем;
- поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер.

2.2. Руководитель ОО обязан:

- соблюдать Законы РФ и иные нормативные акты о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие

правилам и нормам труда и техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;

- обеспечивать максимально возможную занятость и использование работников ОО в соответствии с их профессией и квалификацией;
- принимать меры по участию работников в управлении ОО, укреплять и развивать социальное партнерство;
- выплачивать работникам в полном объеме заработную плату ежемесячно 5 числа и аванс 20 числа текущего месяца, совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность в результатах их личного труда и в общих итогах работы ОО;
- осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности;
- обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую и воспитательную работу, направленную на укрепление дисциплины.

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ОО

3.1. Работник имеет право на:

- работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;
- охрану труда;
- оплату труда;
- отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами ОО;
- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с порядком об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций РФ;
- возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;
- объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;
- досудебную и судебную защиту своих трудовых прав;
- пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также в случаях, предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами;
- индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения;

- получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;

3.2. Работник обязан:

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
- строго соблюдать обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, требованиями должностных обязанностей, тарифно-квалификационных характеристик;
- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;
- своевременно и точно выполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда;
- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебной деятельности;
- содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- соблюдать законные права и свободы учеников;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) учеников;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

3.3 Работникам ОО в период организации образовательной деятельности (в период урока) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков;
- курить в помещении и на территории ОО;
- отвлекать обучающихся во время учебной деятельности на иные, не связанные с учебной деятельностью, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- отвлекать работников ОО в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью ОО;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

IV. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1 Порядок приема на работу:

- работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового

договора (контракта) о работе в ОО;

- трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме (Трудовой кодекс РФ статья 67) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работников. Один экземпляр трудового договора (контракта) хранится в учреждении, другой – у работников.

- при приеме на работу педагогический работник обязан предъявить администрации образовательной организации:

а) паспорт или другой документ, удостоверяющий личность (свидетельство о рождении - для граждан России в возрасте от 14 до 16 лет; удостоверение беженца в РФ, выданное в установленном порядке; иностранный паспорт и подтверждение установленного образца на право трудовой деятельности на территории России - для граждан иностранных государств);

б) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (статья 69 Трудового кодекса РФ, Закон «Об образовании в Российской Федерации»);

г) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

- лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники, библиотекари, водители и др.) в соответствии с ТКХ (требованиями или с Единым тарифно- квалификационным справочником, обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень или профессиональную подготовку);

- прием на работу оформляется приказом руководителя образовательной организации на основании письменного трудового договора (контракта). Приказ объявляется работнику под расписку (ст. 68 Трудового кодекса РФ);

- фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен (статья 68 Трудового Кодекса РФ);

- информация о трудовой деятельности работника осуществляется в соответствии со статьей 66¹ Трудового Кодекса РФ.

На каждого работника ОО ведется личное дело, состоящее из;

а) заверенной копии приказа о приеме на работу

б) копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке,

в) документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки,

г) аттестационного листа.

Один экземпляр письменного трудового договора (контракта) хранится в ОО.

Руководитель ОО вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу.

Личное дело работника хранится в образовательной деятельности, в т.ч. и после увольнения в течение 75 лет.

О приеме на работу работника в ОО делается запись в Книге учета личного состава.

При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под расписку) с учредительными документами и локальными правовыми актами ОО, соблюдение которых для него обязательно, а именно:

а) уставом ОО;

- б) правилами внутреннего трудового распорядка;
 - в) коллективным трудовым договором;
 - г) должностной инструкцией;
 - д) инструкцией по охране труда;
 - е) правилами по технике безопасности;
 - ж) пожарной безопасности;
- з) санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами ОО - интерната, упомянутыми в трудовом договоре (контракте).

По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен под роспись.

4.2. Отказ в приеме на работу

Подбор и расстановка кадров относятся к компетенции администрации ОО, поэтому отказ администрации в заключении трудового договора не может быть оспорен в судебном порядке за исключением случаев, предусмотренных законом.

4.3. Перевод на другую работу

Перевод работника на другую работу в пределах ОО допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

4.4. Прекращение трудового договора (контракта)

Прекращение трудового договора (контракта) может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего распорядка ОО, а также учебным расписанием, режимом (распорядком) дня и должностными обязанностями, возлагаемые на них Уставом ОО и трудовым договором (контрактом), годовым календарным учебным графиком, графиком сменности. Рабочий день педагога начинается за 20 минут до начала предстоящего урока, занятия, приема учащихся.

5.2. В ОО устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40 - часовой рабочей недели. Графики работы утверждаются директором ОО по согласованию с выборным органом и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте, не позже чем за один месяц до их введения в действие.

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

5.4. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам ОО устанавливается Трудовым Кодексом РФ и иными правовыми

актами Российской Федерации с учетом обязанностей их труда.

5.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор (контракт) прекращается (статья 77 Трудового Кодекса РФ).

5.6. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (статья 74 Трудового Кодекса РФ);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

5.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем ОО по согласованию с выборным органом до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

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

5.9. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период и утверждается руководителем ОО по согласованию с выборным органом.

5.10. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного органа, по письменному приказу (распоряжению) руководителя. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по согласованию сторон, в денежной форме.

5.11. Работникам ОО запрещается оставлять работу до прихода, сменяющего работника. В случае неявки - сменяющего, работник заявляет об этом администрации. Администрация обязана принять меры к замене сменщика другим работником, и может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях с разрешения выборного органа.

5.12. Руководитель ОО по согласованию с выборных органов привлекает педагогических работников к дежурству по ОО.

5.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем

педагогических и других работников ОО.

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

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

За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

5.14. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее двух недель до начала календарного года и доводится до сведения всех работников.

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

5.15. Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации образовательного организация;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия); таким правом в исключительных случаях пользуются только руководитель образовательного организация и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии учащихся.

VI. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании учащихся, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (статья 191 Трудового Кодекса РФ):

- объявление благодарности;
- выдачи премии;
- награждение почетной грамотой;

6.2. В соответствии со статьей 191 Трудового Кодекса РФ поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с выборным органом организация.

6.3. Поощрения объявляются в приказе по ОО, доводятся до сведения его коллектива.

6.4. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами и медалями,

почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др.

VII. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА.

7.1 Работники ОО обязаны подчиняться администрации, выполняя ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

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

7.3 За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (документы, устанавливающие трудовые обязанности работников, перечислены выше) администрация вправе применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение (статья 77 Трудового Кодекса РФ).

Так, статьей 56 пункта 3 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», помимо оснований прекращения трудового договора (контракта) по инициативе администрации, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, основаниями для увольнения педагогического работника образовательного организация по инициативе администрации этого образовательного организация до истечения действия трудового договора (контракта) и причиной для увольнения может стать:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава ОО;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия выборного органа.

7.4. Работники, избранные в состав выборный органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного органа, членами которого являются, а руководители выборных органов в учреждении, профорганизаторы органа соответствующего объединения, профессиональных союзов (статья 82 Трудового Кодекса РФ).

7.5. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных статьей 193 ТК РФ.

7.6. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

7.7. В соответствии со статьей 193 Трудового Кодекса РФ дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм

профессионального поведения и (или) Устава ОО может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия этого педагогического работника за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью или при необходимости защиты интересов учащихся.

7.8. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

7.10. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под роспись (ст.193 Трудового Кодекса РФ)

7.11. В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в самой школе или за пределами ее в законном судебном порядке.

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

7.13. Дисциплинарное взыскание на директора ОО налагает Учредитель.

VIII. ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ.

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

8.2. Руководители ОО при обеспечении мер по охране труда должны руководствоваться Положением о порядке расследования, учета и оформления несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками в системе образования РФ, утвержденных приказом Министерства образования РФ от 23.09.96 г. № 378 «Об охране труда в системе образования РФ».

Все работники образовательных учреждений, включая руководителей, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и в сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессии.

8.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, их нарушение влечет за

собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе VII настоящих правил.

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

8.6. Руководитель обязан выполнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.

8.7. Руководитель ОО виновный в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям либо препятствующие деятельности органов общественного контроля, привлекаются к административной дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами РФ и ее субъектов.