

ПРИНЯТО:

на Педагогическом совете

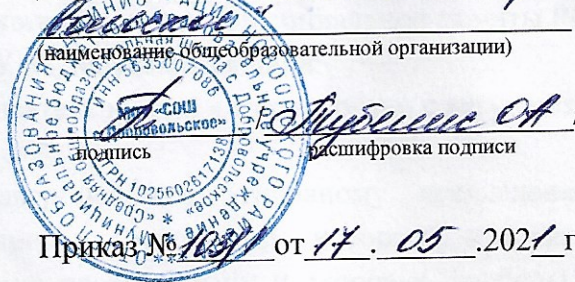
МОУ СОШ с. Добровольское
(наименование общеобразовательной организации)

Протокол № 8 от 14.05.2021 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МОУ СОШ с. Добровольское

(наименование общеобразовательной организации)



Приказ № 103/1 от 14.05.2021 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с. Добровольское».**

1. Общие положения:

- 1.1. настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются локальным нормативным актом Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Добровольское Новоорского района Оренбургской области (далее МОУ «СОШ с. Добровольское»)
- 1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании в РФ, Уставом МОУ «СОШ с. Добровольское» и регулирует порядок приёма и увольнения работников МОУ «СОШ с. Добровольское», основные права, обязанности и ответственности сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в МОУ «СОШ с. Добровольское».
- 1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, высокому качеству работы; обязательны для исполнения всеми работниками ОУ.
- 1.4. Правила утверждены директором МОУ «СОШ с. Добровольское» и приняты на общем собрании работников ОУ.
- 1.5. Каждый работник ОУ несёт ответственность за качество образования детей, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.
- 1.6. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются руководством ОУ в пределах, предоставленных ему прав.

2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников.

- 2.1. Приём на работу и увольнение работников ОУ осуществляет директор МОУ «СОШ с. Добровольское».
- 2.2. Педагогические работники принимаются на работу по трудовому договору.
- 2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в 2-х экземплярах – по одному для каждой из сторон, заключающей договор.
- 2.4. Решение о срочном трудовом договоре, его продлении, его расторжении принимаются директором ОУ в соответствии с ТК РФ.
- 2.5. Все изменения по договору доводятся до сведения работника в письменной форме не позднее 3-х дней до издания приказа по ОУ.

2.6. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который соответствует Единому квалификационному справочнику и профессиональному стандарту педагога утверждённым Министерством труда и социальной защиты РФ.

2.7. К педагогической деятельности в ОУ не допускаются лица:

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся 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 незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральном порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждённым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения

2.8. При приёме на работу работник обязан предоставить руководителю ОУ следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые ;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учёта – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справка 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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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 федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ до окончания срока, в течении которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

- медицинскую книжку государственного образца (с учётом специфики работы ОУ)
Приём на работу без перечисленных выше документов не допускается.
- 2.9. Запрещается требовать от лиц при приёме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством.
- 2.10. Перед допуском к работе вновь поступившего работника руководитель обязан:
 - ознакомить работника с условиями труда, его должностными обязанностями, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;
 - ознакомить работника с настоящими Правилами, проинструктировать его по правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности, организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.
- 2.11. В соответствии с изменениями, внесенными в ТК РФ Федеральным законом от 16.12.2019

№ 439-ФЗ с 2020 года на каждого работника оформляется трудовая книжка в электронном виде (ст. 66.1 ТК РФ) в течении трёх дней.

Все работники, имеющих стандартную трудовую книжку до 01.01.2020, по их личному заявлению, запись заносится и в неё. Трудовые книжки работников хранятся в ОУ, в случае необходимости выдаются на руки по личную роспись и не более чем на 5 календарных дней.

2.12. На каждого работника ОУ ведётся личное дело, которое состоит из личного листка по учёту кадров, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации. После увольнения работника его личное дело хранится в ОУ 75 лет.

2.14. При приёме на работу может устанавливаться испытательный срок – не более трёх месяцев, а для заместителя директора и завхоза – не более шести месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.15. Прекращение трудового договора может иметь место по основным, предусмотренным Трудовым кодексом РФ. Работники имеют право расторгнуть договор, письменно предупредить руководство ОУ за две недели. Прекращение трудового договора оформляется приказом по ОУ.

2.16. В день увольнения руководитель ОУ выдаёт ему трудовую книжку с внесённой в неё записью об увольнении, справку о периоде работы в учреждении. Запись о причине увольнения трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Запись в электронной трудовой книжке вносится в течении 3-х дней. Днём увольнения считается последний день работы.

2.17. Директор ОУ назначается Учредителем ОУ.

3. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников

3.1.С 01.02.2020 ОУ в электронном виде ведет и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

3.2. Сотрудники Компании, которые отвечают за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности работников, назначаются приказом руководителя ОУ. Указанные в приказе сотрудники должны быть ознакомлены с ним под подпись.

3.3. Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Пенсионный фонд не позднее 15 числа следующего месяца. Если 15 число месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

3.4. Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя). Сведения о трудовой деятельности предоставляются:
- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении — в день прекращения трудового договора.

3.5. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя OU290009@yandex.ru. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

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

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

4. Основные обязанности работников.

4.1. Работники образовательного учреждения обязаны:

- честно и добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, строго выполнять учебный режим, распоряжения руководителя дошкольного образовательного учреждения, обязанности, возложенные на них Уставом ОУ, данными Правилами, положениями и должностными инструкциями;
- соблюдать дисциплину труда – основу порядка в ОУ, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя;
- всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов образовательной деятельности;

- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- быть всегда внимательными к детям, вежливыми с их родителями и членами коллектива;
- систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;
- быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, соблюдать правила общежития;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- беречь и укреплять собственность образовательного учреждения (оборудование, игрушки, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, топливо, электроэнергию, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры;
- Поддерживать дисциплину в ОУ на основе уважения человеческого достоинства воспитанников без применения методов физического и психического насилия

4.2. Педагогические работники образовательного учреждения несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения учебных и игровых занятий в классе, прогулок, экскурсий.

4.3. Обо всех случаях травматизма детей работники образовательного учреждения обязаны немедленно сообщить руководству, медицинскому работнику и родителям.

4.4. Незамедлительно сообщать директору МОУ «СОШ с.Добровольское» о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровья участников образовательного процесса.

4.5. Приказом директора МОУ «СОШ с.Добровольское» в дополнении к основной деятельности на педагогов может быть возложено заведование учебно-опытными участками на территории ОУ, а также выполнение других образовательных функций.

4.6. Работникам ОУ запрещается:

- изменять по своему усмотрению режим дня и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность непосредственной образовательной деятельности;
- оставлять обучающихся без присмотра;
- курить в помещении и на территории ОУ;

4.7. Работник несет материальную ответственность за причиненный ОУ прямой действительный ущерб. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества ОУ или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в ОУ, если ОУ несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для ОУ произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

4.8. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;

причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, персональные данные участников образовательного процесса), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- причинения ущерба не при ненадлежащем исполнении работником трудовых обязанностей.

5. Основные обязанности руководителя.

5.1. Руководитель ОУ:

- обеспечивает соблюдение работниками образовательного учреждения обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями, Уставом ОУ и данными Правилами;

- создаёт условия для улучшения качества работы, своевременно подводит итоги, поощряет лучших работников с учётом мнения трудового коллектива ОУ, повышает роль морального и материального стимулирования труда;

- способствует созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживает и развивает инициативу и активность работников;

- обеспечивает их участие в управлении образовательным учреждением, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной самодеятельности; своевременно рассматривает замечания и предложения работников по совершенствованию образовательной деятельности;

- рационально организует труд работников образовательного учреждения в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепляет за каждым из них определённое место для образовательной деятельности, обеспечивает исправное состояние учебного оборудования, охрану здоровья и безопасные условия труда;

- обеспечивает систематическое повышение профессиональной квалификации работников ОУ, организует и проводит аттестацию педагогических работников, создаёт необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;

- обеспечивает соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно применяет меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение коллектива;

- не допускает к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, принимает к нему соответствующие дисциплинированные меры в установленном порядке согласно действующему законодательству;

- создаёт оптимальные санитарно-гигиенические условия (освещённость рабочего места, температурный режим, электробезопасность и т.д.). Своевременно производит ремонт ОУ, добивается эффективной работы технического персонала;

- обеспечивает сохранность имущества образовательного учреждения, его сотрудников и детей;

- обеспечивает систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы;

- чутко относится к повседневным нуждам работников, обеспечивает предоставление им установленных льгот и преимуществ, при возможности содействует улучшению их жилищно-бытовых условий.

5.2. Руководитель ОУ несёт ответственность за жизнь и здоровье детей во время пребывания их в ОУ. Обо всех случаях травматизма сообщает в соответствующие органы управления образованием в установленном порядке.

6. Права.

6.1. Работники ОУ имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
- 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, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе.
- на объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении ОУ в формах, предусмотренных законодательством и Уставом ОУ;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- защиту своей профессиональной чести и достоинства
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям продолжительностью не более 14 дней в учебном году при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса.

6.2. Педагогические работники ОУ, кроме перечисленных в п. 5.1. прав, имеют право на:

- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников при исполнении профессиональных обязанностей;
- сокращенную продолжительность рабочего времени;
- удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;
- длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке, устанавливаемом Учредителем; получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом органом

6.3. Прохождение один раз в пять лет аттестацию согласно Положению о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

7. Рабочее время и его использование.

7.1. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возложенными на них Уставом ОУ и данными Правилами.

7.2. Объём учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года.

7.3. Руководитель ОУ обязан организовать учёт явки работников ОУ на работу и уход с работы.

7.4. В ОУ установлена пятидневная (или шестидневная) рабочая неделя с выходными и праздничными днями, установленными Законодательством РФ

Продолжительность рабочего дня для педагогического, обслуживающего персонала определяется графиком сменности. В графике сменности указываются часы работы и перерыва для отдыха и приема пищи работников

Рабочее время для сотрудников-женщин на 1 полную ставку:

- директор – 7 часов 12 минут,
- педагоги - 7 часов 12 минут,,
- обслуживающего персонала – 7 часов 12 минут

7.5. Время начала и окончания работы МОУ «СОШ с.Добровольское»: с 7.30 до 19.00 .

7.6. Работа в праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников к дежурству в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу руководителя ОУ и с согласия работников.

7.7. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством, в любое время, не совпадающее с очередным отпуском.

7.8. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается с учётом необходимости обеспечения нормальной работы ОУ и благоприятных условий для отдыха работников, на основании графика отпусков, принимаемого на общем собрании работников ОУ и утверждённого заведующим ОУ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск составляет: Педагогический персонал – 56 календарных дней

Прочий персонал – 28 календарных дней

Предельный срок, когда работодатель должен выплатить работнику отпускные, – это не позднее чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

7.9. Предоставление отпуска руководителю ОУ оформляется приказом начальника Отдела образования Новоорского района, другим работникам – приказом руководителя МОУ «СОШ с.Добровольское».

7.10. Педагогическим и другим работникам ОУ запрещается:

– изменять по своему усмотрению коллективные формы работы с детьми, заменять друг друга без ведома руководства ОУ;

отменять, удлинять или сокращать продолжительность непосредственной образовательной и организованной совместной деятельности;

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью.

7.11. Посторонние лица могут присутствовать в классе только с разрешения руководителя .

Вход в класс после начала непосредственной образовательной деятельности разрешается только руководству ОУ.

7.12. Уход в рабочее время по служебным делам и по другим уважительным причинам сотрудникам ОУ допускается только с разрешения руководителя МОУ «СОШ с.Добровольское» .

7.13. Работнику ОУ запрещается оставлять свою работу до прихода сменяющего.

7.14. В случае неявки сменяющего работник должен поставить в известность руководителя ОУ, который принимает меры по его замене.

7.15. В случае, если работник не может явиться на работу по уважительной причине, он обязан известить об этом администрацию с последующим предоставлением оправдательных документов.

7.16. Изменение графика работы и временная замена одного сотрудника другим без разрешения руководителя ОУ не допускается.

Запрещается в рабочее время:

- отвлекать работников ОУ от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей;
- созывать всякого рода собрания и совещания;
- во время совместной деятельности педагога с детьми никто не имеет права делать ему замечания по поводу его работы;
- входить в класс во время совместной деятельности с детьми разрешается только руководителю ОУ или специалисту управления образованием, проверяющим работу педагога;
- удалять детей с занятий.

8. Поощрение за успехи в работе.

8.1. За высокие показатели, качество образовательной деятельности, работу, не входящую в круг основных обязанностей, ведение инновационной деятельности применяются стимулирующие выплаты.

8.2. В ОУ могут применяться и другие ведомственные и государственные поощрения.

- за особые заслуги работники ОУ представляются для награждения правительственными наградами, установленными для работников образования и присвоения почётных званий.
- при применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрение объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку
- при применении морального и материального поощрения, при предоставлении работников к государственным наградам и почётным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

9.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом),

Уставом ОУ, данными Правилами, должностными инструкциями, влечёт за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей руководство имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

сокращение или лишение стимулирующих выплат;

увольнение по соответствующим основаниям.

9.3. Увольнение в качестве взыскания может быть применено за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом ОУ и Правилами внутреннего трудового распорядка. За прогул (в том числе за отсутствие на рабочем месте более трёх часов в течение рабочего дня) без уважительной причины руководство ОУ применяет дисциплинарное взыскание, предусмотренное в п. 8.2. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогический работник может быть уволен за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

9.4. Дисциплинарное взыскание применяется руководителем. Руководство имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

9.5. Дисциплинарные взыскания на руководителя ОУ накладывается учредителем ОУ, который имеет право назначать и увольнять руководителя ОУ.

9.6. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть потребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется руководством не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

9.7. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

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

9.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию. Руководитель ОУ по своей инициативе, ходатайству трудового коллектива или личному заявлению работника может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при этом проявил себя как хороший и добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в п.7, не применяются.

9.10. Выплата заработной платы производится двумя неравными частями 15 и 30 числа каждого месяца

9.11. Неотъемлемой частью данных Правил является Кодекс этики сотрудников МОУ «СОШ сДобровольское».

9.12. Правила внутреннего трудового распорядка объявляются каждому работнику под личную подпись.

[Faint, illegible text from the reverse side of the page is visible through the paper.]



Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью 10
(десять) листов

Директор школы _____ О.А. Тубелис