

Введено в действие
приказом № 45
от 31.05.2021
Директор

Т.А. Сунгатуллина



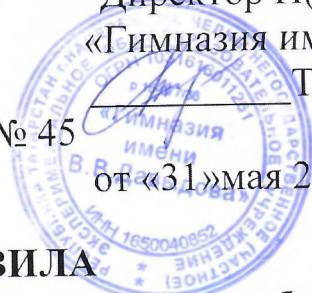
Принято
на заседании
Трудового коллектива
Протокол № 2
от «31» мая 2021 №

ПРАВИЛА
внутреннего распорядка для работников
в Негосударственном (частном) экспериментальном
образовательном учреждении
«Гимназия им. В.В. Давыдова»

город Набережные Челны

ПРИНЯТО
На заседании
Трудового коллектива
протокол №2
от «31» мая 2021г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор Н(ч)ЭОУ
«Гимназия им.В.В.Давыдова»
Т.А.Сунгатуллина
пр. № 45
от «31»мая 2021г.



ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка для работников
Н(ч)ЭОУ «Гимназия им. В.В.Давыдова»
города Набережные Челны Республики Татарстан

I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2.Трудовые отношения работников Н(ч)ЭОУ «Гимназия им. В.В.Давыдова» регулируются Кодексом законов о труде Российской Федерации, коллективным трудовым договором (соглашением).

1.3.Работники обязаны работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать профессионализм, квалификации, продуктивность педагогического управленческого труда, улучшать качество образования, развивать творческую инициативу, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу школы. Ст.21 ТК РФ.

II. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ДИРЕКТОРА
Н(ч)ЭОУ «Гимназия им. В.В.Давыдова»

1.4. Директор Н(ч)ЭОУ «Гимназия им. В.В.Давыдова» имеет право на:

- ◆ Управление школой и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом школы;
- ◆ Заключение и расторжение трудовых договоров (контрактов) с работниками;
- ◆ Создание совместно с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;
- ◆ Поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер.

2.2. Директор Н(ч)ЭОУ «Гимназия им. В.В.Давыдова» обязан:

- Соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, договоры о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;
- Заключать коллективные договоры (соглашения) по требованию выборной профсоюзной организации;
- Разрабатывать планы социального развития школы и обеспечивать их выполнение;
- Разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка для работников школы после предварительных консультаций с их представительными органами;
- Принимать меры по участию работников в управлении школой, укреплять и развивать социальное партнерство;
- Выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, трудовых договорах (контрактах);
- Осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;
- Создавать рабочие места для лиц с ограниченной трудоспособностью в пределах установленной квоты;
- Проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;
- Создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности. ТК РФ ст.22;

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

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 без какой бы то ни было дискриминации и не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников;
- Отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, сокращенного дня для ряда профессий, работ и отдельных категорий работников;
- Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами социального развития школы;

- На получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Типовым положением 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 и квалификационную юридическую помощь;
- 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 и разрешения включая право на забастовку;
- Получение в установленном порядке пенсии по выслуге лет достигением ими пенсионного возраста;
- Первоочередное в установленном порядке предоставление жилой площади;
- Ежемесячную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и педагогическими изданиями;
- Свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся.

3.2. Работник обязан:

- Предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
- Строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и законами РФ и РТ «Об образовании», Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями разделов «Должностные обязанности» и должен знать» тарифно-квалификационных характеристик, утвержденных Приказом МО РТ и Госком вуза РФ от 31.08.95г № 463/1268 с изменениями и дополнениями, внесенными приказом МО РФ и Госком вуза РФ от 14.12.95г 622/1646, должностными инструкциями;
- Соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;
- Своевременно и точно исполнять 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 учебного процесса;

- 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 обучающихся;
- Поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся.

IV. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Порядок приема на работу.

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (контракта) о работе в данной школе;

4.1.2. Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме, ст.57 ТК РФ путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора (контракта) хранится в учреждении, другой - у работника.

4.1.3. При приеме на работу педагогический работник обязан предъявить администрации школы:

а) трудовую книжку, оформленную в установленном порядке

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

в) СНИЛС, ИНН.

г) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в школе. Ст. 69 ТК РФ

4.1.4. Лица, принимаемые на работу, требующую специальных занятий (педагогические, медицинские работники, библиотекари, водители и др.) в соответствии с ТК РФ (требованиями) или с Единым тарифно-квалификационным справочником, обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку.

4.1.5. Прием на работу оформляется приказом директора школы на основании письменного- трудового договора (контракта) или личного заявления. Приказ объявляется работнику под расписку (ст.68 ТК РФ).

4.1.6. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация школы обязана в недельный, срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

4.1.7. Трудовые книжки работников хранятся в школе. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документ строгой отчетности. Трудовая книжка директора школы хранится в отделе кадров ГУ О.

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

4.1.9. На каждого работника школы ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа и приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в школе, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового (договора) контракта.

4.1.10. Директор школы вправе предложить работнику листок по учету кадров. Автобиографию для приобщения к личному делу.

4.1.11. Личное дело работника хранится в школе, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

4.1.12. О приеме на работу в школу делается запись в Книге учета личного состава.

4.1.13. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под расписку) с учредительными документами и локальными правовыми актами школы, соблюдения которых для него обязательно, а именно: Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами школы, упомянутыми в трудовом договоре (контракте). По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

4.2. Прекращение трудового договора.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

4.2.1. Соглашение сторон (ст.78).

4.2.2. Расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80).

4.2.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.81).

4.2.4. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

4.2.5. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы и трудовым договором (контрактом), годовым календарным учебным графиком, графиком сменности.

5.2. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (Закон «Об образовании», п.5 ст. 55).

5.3. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работни-

кам школы устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

5.4. Учебная нагрузка педагогического работника школы оговаривается в трудовом договоре (контракте).

5.4.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) согласно соответствующего пункта Типового положения школы, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе и не ограничивается верхним пределом.

5.4.2. Первоначально оговоренный объем учебной нагрузки в трудовом договоре (контракте) может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре (контракте).

5.4.3. В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре (контракте), учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом школы при приеме на работу.

5.4.4. Трудовой договор (контракт) в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией школы;
- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день и неполную рабочую неделю.

5.4.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течении учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре (контракте) или приказе директора школы, 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) согласно Типового положения.

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, с чем допускается изменение существенных условий труда.

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

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

а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью, например, для замещения отсутствующего учителя (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

б) простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в этой же школе на все время про-

стоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;

в) восстановления на работе учителя, ранее выполняющего эту учебную нагрузку;

г) возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста до 3-х лет, или после окончания отпуска.

5.4.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором школы по согласованию с профсоюзной организацией школы с учетом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на методических объединениях, педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.4.8. При проведении тарификации учителей на начало учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом директора школы по согласованию с профсоюзной организацией, мнение которой как коллегиального органа должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составленным соответствующего протокола.

5.4.9. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

а) у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;

б) объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, указанных в п. 5.4.5.

5.5. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с представителем трудового коллектива с учетом обеспечения педагогической целесообразности соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

5.5.1. педагогическим работникам там, где это, возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышение квалификации.

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

5.6. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 40 мин установлена только для обучающихся, поэтому перерасчета рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.7. 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 директором школы по согласованию с профсоюзной организацией.

5.7.1. В графике указывается, часы работы и перерыва для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливается директором школы по согласованию с профсоюзной организацией.

График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.7.2. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников школы к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия профсоюзной организации, с письменного согласия самого работника.

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

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

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

5.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

5.9. Директор школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором школы по согласованию с профсоюзной организацией и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, несовпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы.

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

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

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана школы 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 труда также сохраняются.

Для педагогических работников в каникулярное время, несовпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. Согласно ч.1 ст.123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Замена отпуска денежной * компенсацией допускается по усмотрению администрации.

Ежегодно отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности работника;

При выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ), и правилами об очередных и дополнительных отпусках. По письменному заявлению отпуск должен быть перенесен и в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позже чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время отпуска вперед (ст. 124 ТК РФ)

5.12. Педагогическим работникам запрещается :

- Изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- Отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- Удалять обучающихся с уроков (занятий);
- Курить в помещении школы.

5.13. Запрещаются:

- Отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных производственной деятельностью;
- Созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- Присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения, администраций школы.
- Входить в класс (группу) после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуется только директор школы и заместители директора;
- Делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

VI. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст. 191 ТК РФ);

- Объявление благодарности;
- Выдача премии;
- Награждение ценным подарком;
- Награждение почетной грамотой;
- Занесение в Книгу почета, на Доску почета.

6.2. Поощрения применяются администрацией школы совместно или по согласованию с профсоюзной организацией школы.

6.3. Поощрения объявляются в приказе по школе, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.4. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха; улучшение жилищных условий и т.п.) Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе.

6.5. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в высшие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др.

VII. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ.

7.1. Работники школы обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявления.

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

7.3. За нарушения трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, администрация вправе применить дисциплинарные взыскания

- а) Замечание;
- б) Выговор;
- в) Увольнение по соответствующим основаниям

7.4. Законодательством о дисциплинарной ответственности могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания.

Так, согласно Закону РФ «Об образовании» (п.3. ст 56) помимо оснований прекращения трудового договора (контракта) по инициативе администрации, основаниями для увольнения педагогического работника школы по инициативе администрации школы до истечения срока действия трудового договора (контракта) является:

- 1) Повторное в течение года грубое нарушение Устава школы;
- 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, наркотического или токсического опьянения

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюзной организации.

7.5. Руководитель школы имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива (ст. 193 ТК РФ). При увольнении работника за систематическое неисполнение трудовых обязанностей. Общественное взыскание за нарушение трудовой дисциплины учитывается наравне с дисциплинарными взысканиями.

7.6. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное или общественное взыскание.

7.7. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

7.8. Взыскание должно быть наложено администрацией школы в соответствии с Уставом.

7.8.1. Работники, избранные в состав профсоюзной организации и не освобожденные от производственной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия членов профсоюзной организации (ст.374 ТК РФ).

7.8.2. Представители профсоюзной организации, органов общественной самостоятельности, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа подвергнуты взысканию.

7.9. Дисциплинарное взыскание может быть наложено в пределах сроков, установленных законом.

7.9.1. 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 6 месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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. Директор школы при обеспечении мер по охране труда должен руководствоваться отраслевой программы (Первоочередные меры по улучшению условий и охраны труда на 1990-97 годы)

Типовым положениям о порядке обучения и проверке знаний по охране труда руководители и специалистов учреждений, предприятий системы образо-

вания, Положением о порядке расследования, учета и оформления несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками в системе образования РФ, утвержденных приказом Министерства образования РФ от 23.07.96г. № 378 «Об охране труда в системе образования РФ».

8.3. Все работники школы обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

8.4. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровью детей, действующие для школы: их нарушения влечет за собой применения дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе VII настоящих правил.

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

8.6. Зам.директора школы, ответственный за организацию техники безопасности, обязан пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.

ПРИНЯТО

На заседании
Трудового коллектива
протокол №2
от «31» мая 2021г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Н(ч)ЭОУ
«Гимназия им.В.В.Давыдова»
Т.А.Сунгатуллина
«31» мая 2021г.



Положение о формировании окладов работников.

1. Надбавка за квалификационную категорию.

- 1 квалификационная категория - 12%
- Высшая квалификационная категория - 24%

2. Надбавка за стаж работы по профилю от должностного оклада

- при стаже работы по должности (специальности) от 2 до 6 лет - 3 %
- при стаже работы по должности (специальности) от 6 до 10 лет - 4,5 %
- при стаже работы по должности (специальности) от 10 до 15 лет - 5,5 %
- при стаже работы по должности (специальности) свыше 15 лет - 6,5 %

3. Надбавка за проверку тетрадей по предметам от должностного оклада

- языки, начальные классы- 15%
- история, биология, география, химия- 5%
- математика, физика 10%

4. Надбавка молодым специалистам от базового оклада 20%

5. Компенсационные выплаты за классное руководство:

- 5.1. в размере одной ставки от должностного оклада сотрудника при количестве учащихся 16 человек в классе;
- 5.2. в размере 1 ставки от должностного оклада сотрудника в выпускных 9,11 классов.

ПРИНЯТО

На заседании
Трудового коллектива
протокол №2
от «31» мая 2021г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор Н(ч)ЭОУ
«Гимназия им.В.В.Давыдова»
Т.А.Сунгатуллина
«31» мая 2021г.



Положение выплат стимулирующего характера работникам гимназии.

1. В целях поощрения работников могут выплачиваться премии:

- за выполнение особо важных и сложных заданий, проведение мероприятий; особые достижения в учебно-воспитательном процессе;
- к государственным праздникам (День Учителя, Новый Год, День защитника Отечества, Женский день 8 Марта) – до 500 рублей каждому работнику;
- юбилейным датам:
50 лет - 2000 - 5000 рублей,
55 лет - 3000 - 5000 рублей,
60 лет - 7000 - 10000 рублей.

2. Из стимулирующего фонда может быть оказана материальная помощь:

- к государственным праздникам (День Учителя, Новый Год, День защитника Отечества, Женский день 8 Марта) бывшим педагогическим работникам (пенсионерам, проработавшим не менее 25 лет в школе) и работникам школы
- на рождение ребенка - 1000 рублей;
- по поводу длительной болезни сотрудников и близких членов семьи в размере до 2000 рублей;
- по случаю внезапной потери близких членов семьи – 3000 рублей;
- в связи с бракосочетанием работника– 3000 рублей,
в целях социальной поддержки – до 3000 рублей;