

**Правила внутреннего трудового распорядка для сотрудников**

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работниками меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Сулиновской средней общеобразовательной школы (далее – Учреждение).

В трудовых отношениях с работником Учреждения работодателем является Учреждение в лице директора Учреждения.

**1. Основные права и обязанности сотрудников школы**

1.1 Сотрудники школы имеют 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 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 учреждения;
* 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 квалифицированную 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 их разрешения, включая право на забастовку;
* получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;
* длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения;
* ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
* свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

1.2 Сотрудники школы обязаны:

* строго выполнять обязанности, возложенные на них Уставом школы, Правилами внутреннего распорядка, положениями и должностными инструкциями;
* соблюдать дисциплину труда - вовремя приходить на работу, соблюдать установлен­ную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно выполнять распоряже­ния администрации;
* всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направлен­ную на достижение высоких результатов труда;
* соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной сани­тарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правила­ми и инструкциями;
* содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
* экономно расходовать материалы, топливо и электроэнергию, воспитывать у обучаю­щихся бережное отношение к школьному имуществу;
* проходить в установленные сроки медицинские осмотры в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2012 № 302н.

1.3 Педагогические работники школы несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения занятий и перемен. О всех случаях травматизма обучающихся немедленно сообщать администрации.

1.4 В случае опоздания обучающихся на занятия учитель обязан поставить в известность классного руководителя, дежурного администратора, заместителя директора (завуча по воспитательной работе). Учитель не может не допускать опоздавших до занятий, таким правом может пользоваться только администрация школы.

1.5 Во время учебных занятий двери в учебных кабинетах должны быть открыты, ка­бинеты могут закрываться учителями на переменах с целью проветривания помещения, оставлять обучающихся в закрытых кабинетах одних не допускается.

1.6 По окончании рабочего времени кабинеты закрываются на ключ. Влажная уборка кабинетов осуществляется силами уборщика служебных помещений. Если преподаватель работает в разных классах, то он обязан сдать ключ от кабинета дежурному администратору к 17 часам.

1.7 Задержка обучающихся педагогическими работниками школы после завершения ра­бочего времени разрешается в строго определенных случаях:

* проведение классных часов и собраний;
* проведение и подготовка внеклассных и общешкольных мероприятий;
* генеральная уборка, дежурство;
* зачеты, дополнительные занятия.

Во всех других случаях требуется согласование с администрацией.

1.8 В случае пожара или других стихийных бедствий учителя поступают согласно утвержденному плану эвакуации.

1.9 Педагогические работники проходят, раз в пять лет аттестацию согласно Положению об аттестации педагогических кадров.

**2. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

2.1 Порядок приема на работу.

2.1.1 Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

2.1.2 Трудовой договор заключается в письменной форме (ст. 67) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную до­лю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового догово­ра хранится в учреждении, другой - у работника.

2.1.3 При приеме на работу работник обязан предъявить администрации образовательно­го учреждения (ст. 65):

а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впер­вые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

г) ИНН;

д) документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воен­ную службу;

е) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при по­ступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

ж) 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 политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (соответствии со ст. 65 Трудового кодекса РФ).

з) медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;

Прием на работу в образовательное учреждение без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация образовательного учреждения не в праве требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодатель­ством, например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных услови­ях и т.д.

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

2.1.5 Согласно ст. 351.1 Трудового кодекса РФ к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания не допускаются лица, 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, а также против общественной безопасности.

2.1.6 Прием на работу оформляется приказом руководителя образовательного учрежде­ния на основании письменного трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (ст. 68).

2.1.7 Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, неза­висимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен (ч. 2, ст. 67).

2.1.8 В соответствии с приказом о приеме на работу администрация образовательного уч­реждения 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..

2.1.9 Трудовые книжки работников хранятся в образовательном учреждении. Бланки тру­довых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

Трудовые книжки руководителей образовательных учреждений хранятся в органах управления образованием.

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

2.1.11 На каждого работника образовательного учреждения ведется личное дело, состоя­щее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения от отсутствии противопо­казаний к работе в образовательном учреждении, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа.

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

2.1.12 Руководитель образовательного учреждения вправе предложить работнику запол­нить лист по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу.

2.1.13 Личное дело работника хранится в образовательном учреждении, в том числе и по­сле увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

2.1.14 О приеме работника в образовательное учреждение делается запись в Книге учета личного состава.

2.1.15 При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под расписку) с учреди­тельными документами и локальными правовыми актами учреждения, соблюдение кото­рых для него обязательно, а именно: Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным трудовым договором, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами образовательного учреждения, упомянутыми в трудовом договоре (контракте).

По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен (ст. 68).

2.2 Отказ в приеме на работу.

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

Так, не может быть отказано в приеме на работу (заключение трудового договора по основаниям статей ТК: ч. 4, ст. 64).

Не может быть отказано в приеме на работу по мотивам: пола, расы, национальности и др., указанным в ст. 64 ТК; наличия у женщины беременности и детей (ч. 3, ст. 64 ТК).

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работода­тель обязан сообщить причину отказа в письменной форме (ч. 5, ст. 64 ТК).

2.3 Перевод на другую работу.

2.3.1 Требования от работника выполнения работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности, либо изменение размера заработной платы, льгот и других ус­ловий труда, обусловленных трудовым договором, обычно связано с его переводом на другую работу.

Такой перевод допускается только с согласия работника (ч. 1, ст. 72 ТК).

2.3.2 Перевод на другую работу в пределах одного образовательного учреждения оформ­ляется приказом руководителя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

2.3.3 Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, преду­смотренных ст. 74 ТК.

2.3.4 Закон обязывает руководителя перевести работника с его согласия на другую работу (социальная защита работника, охрана его здоровья и др.) в случаях, предусмотренных ч. 2, ст. 72, ч. 1, ст. 254.

2.3.5 Руководитель не может без согласия работника переместить его на другое рабочее место в том же образовательном учреждении в случаях, связанных с изменениями в орга­низации учебного процесса и труда (изменение числа классов, групп, количества учащих­ся, часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.) и квалифицируемых как изменение существенных условий труда.

Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде (ст. 73 ТК).

2.4. Прекращение трудового договора.

2.4.1 Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, преду­смотренным законодательством.

2.4.2 Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределен­ный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст. 80 ТК).

При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

Независимо от причины прекращения трудового договора администрация образова­тельного учреждения обязана:

* издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случа­ях и пункта (части) статьи ТК РФ, послужившей основанием прекращения трудового до­говора;
* выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку (ч. 2, ст. 62 ТК);
* выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы (ст. 140 ТК).

2.4.3 Днем увольнения считается последний день работы.

2.4.4 Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точ­ном соответствии с формулировками действующего законодательства. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним и в трудовой книжке.

**3. Рабочее время и время отдыха**

3.1 В школе установлена 5-дневная рабочая неделя с общей продолжительностью рабочего времени 40 часов для мужчин и 36 часов для женщин.

3.2. Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директор школы по со­гласованию с ПК (на новый учебный год до ухода сотрудников в отпуск). При этом необ­ходимо учитывать:

* у учителей, как правило, должна сохраняться преемственность и объем учебной на­грузки;
* молодых специалистов обеспечить учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
* неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
* объем учебной нагрузки у учителя должен быть, как правило, стабильным на протяже­нии всего учебного года.

3.3. Продолжительность дня для обслуживающего персонала определяется графиком с со­блюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утвержда­ется администрацией школы по согласованию с ПК.

В библиотеке необходимо вывесить график работы библиотеки.

3.4. Рабочий день учителей должен начинаться не позднее, чем за 15 минут до начала за­нятий и продолжаться не более 20 минут после окончания уроков. Это время отведено на подготовку к уроку кабинета с соблюдением санитарно-гигиенических норм. Дежурный администратор является на дежурство за полчаса до начала уроков.

3.5. Рабочий день для педагогических работников школы начинается в 8.00. Рабочий день (время) учителя может быть увеличен в случаях:

* проведения педагогических советов;
* административных совещаний при директоре и его заместителях, планерках, проводимых

по мере необходимости, как правило, 1 раз в 2 недели и не более 1 часа;

* вследствие задействования педагогического работника до начала занятий, как заме­няющего заболевшего, либо по другим причинам отсутствующего учителя;
* во всех случаях, когда учитель занят внеклассной работой (подготовка общественных мероприятий, генеральная уборка), а также, когда учитель занят исполнением своего функционала (ведение классной документации, оформление и заполнение классных журналов, отчетность о посещаемости и успеваемости обучающихся и др.).

3.6. В течение учебного времени учителя приступают к очередным урокам со звонком, за­держка учащихся на переменах, а также начало уроков после звонка не допускается, и считается отсутствием учителя на рабочем месте.

3.7. График дежурств учителей (на этажах и в столовой) утверждается и разрабатывается профсоюзным комитетом - администрация и ПК в тесном контакте осуществляют кон­троль за исполнением дежурными учителями своих обязанностей.

3.8. Учителя, дежурные по столовой, при содействии дежурного администратора и класс­ных руководителей осуществляют контроль за порядком в школьном буфете, поведением обучающихся в столовой, качеством и количеством пищи, отпускаемой сотрудниками бу­фета. В случае задержки обучающихся при проведении обедов в буфете (по субъективным причинам) классный руководитель обязан предупредить дежурного администратора.

3.9. Из числа педагогических работников (заместителей директора) школы директор на­значает дежурных администраторов. Дежурный администратор выполняет свои обязанно­сти согласно утвержденного директором графика дежурств и специально выработанного функционала (см. обязанности дежурного администратора).

3.10. Время каникул является рабочим временем. В каникулярное время работа учителя осуществляется в соответствии с предельной нормой недельной почасовой нагрузки согласно графику занятости, выработанному заместителем директора по учебно-воспитательной работе, при согласовании с профсоюзным комитетом. Неявка на работу в каникулярное время без уважительных причин приравнивается к прогулу.

3.11. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

* изменять по своему усмотрению расписание уроков;
* отменять, удлинять, сокращать продолжительность уроков;
* оставлять обучающихся в кабинетах одних, без учителя;
* удалять обучающихся с уроков;
* отвлекать коллег от выполнения их функциональных обязанностей.

3.12. Завуч школы своевременно предупреждает учителей и обучающихся о замене.

3.13. Устанавливается единый день совещаний - вторник, педагогических советов - по плану (не реже 1 раза в четверть и предварительные педагогические советы по итогам четверти), собраний трудового коллектива.

3.14. В школе устанавливаются единые педагогические правила для педагогов, рабо­тающих в одном классе:

* Урок начинается и заканчивается по звонку. Каждая минута урока используется для организации активной познавательной дея­тельности обучающихся;
* Воспитательная функция урока органически связана с образовательной, развивающей;
* Воспитание на уроке осуществляется через содержание, организацию, методику урока, влияние личности учителя;
* Обращение к обучающимся должно быть уважительным;
* Учитель в самом начале урока (орг. момент) требует полной готовности обучающихся к уроку, наличия учебных принадлежностей, внимания;
* Учитель вырабатывает спокойный сдержанный тон. Регулирование поведения обучающихся достигается взглядом, изменением тембра голоса, молчанием и другими педагоги­ческими способами;
* Категорически запрещается крик, оскорбление обучающихся. Их альтернатива - спо­койное требование, спокойный тон, выдержка;
* Учителя, работающие в одном классе, в зависимости от обстоятельств, проводят коррекцию требований в зависимости от отношения обучающихся к учению, их поведения, рекомендаций психолога;
* Требования к оформлению и ведению тетрадей, дневников основываются на едином орфографическом режиме, вырабатываемом на педагогическом совете и методических объе­динениях учителей-предметников;
* Все учителя, работающие в одном классе, укрепляют доверие обучающихся к учителям на основе межпредметных связей, взаимоотношения друг к другу;
* Важное место в воспитании занимают высокие профессиональные качества, которые совершенствуются в совместной работе. Поиск новых методов, форм, средств обучения и воспитания и их обсуждение является постоянным атрибутом работы учителя.

3.15 Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюз­ным органом с учетом необходимости нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две не­дели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две не­дели до его начала (ст. 123 ТК).

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 (ст. 125 ТК).

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению ра­ботника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользо­ванные отпуска (ст. 127 ТК).

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей.

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен и в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позднее, чем за 14 дней) работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время отпуска вперед (ст. 124ТК).

**4. Поощрения за успехи в работе**

**,**

4.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся (воспитанников), новаторство в труде и другие дос­тижения в работе применяются следующие формы поощрения работника:

* объявление благодарности;
* выдача премии;
* награждение почетной грамотой;

4.2. Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения могут быть предусмотрены и другие поощрения.

4.3 Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с выбор­ным профсоюзным органом учреждения.

4.4. Поощрения объявляются в приказе по образовательному учреждению, доводятся до сведения его коллектива. В трудовую книжку работника заносятся сведения о награжде­ниях за успехи в работе.

4.5. За особые трудовые заслуги работники представляются к поощрению, к награждению орденами, медалями и почетными грамотами, нагрудными значками, к присвоению по­четных званий и др.

**5. Трудовая дисциплина**

5.1. Работники образовательных учреждений обязаны подчиняться администрации, вы­полнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предпи­сания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

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

5.3. За нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее испол­нение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (документы, устанавливающие трудовые обязанности работников образовательных учреждений, перечисленные выше), администрация вправе применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК):

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям.

5.4. Законодательством о дисциплинарной ответственности могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников так же и другие дисциплинарные взыскания.

Помимо оснований прекращения трудового договора, предусмотренных Трудовым ко­дексом, основаниями для увольнения педагогического работника образовательного учре­ждения по инициативе администрации этого образовательного учреждения до истечения срока действия трудового договора являются:

1) повторное в течение года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;

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

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

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

5.7. Взыскание должно быть наложено администрацией образовательного учреждения в соответствии с его уставом.

5.8. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого дни являются, а руководители выборных профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы - ор­гана соответствующего объединения профессиональных союзов (ст. 374 ТК).

5.8.1. Представители профсоюзов, их объединений, органов общественной самодея­тельности, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не мо­гут быть без предварительного согласия уполномочившего их на представительст­во органа подвергнуты дисциплинарному взысканию.

5.9. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом.

5.9.1 Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружение 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. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

5.9.2. В соответствии со ст. 55 (п. 2,3) дисциплинарное расследование нарушений педа­гогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения (или) устава данного образовательного учреждения 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 переданы гласности только с согласия этого педагогического работника, за исклю­чением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

5.9.3 До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть за­требованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

5.11 Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его приме­нения объясняется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания (ст. 193 ТК).

5.11.1 Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производит­ся, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

5.12. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государствен­ные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

5.13. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвер­гавшимся дисциплинарному взысканию (ч. 2, ст. 194 ТК).

Правила внутреннего трудового распорядка работы школы являются едиными и обязаны исполняться всеми педагогическими работниками школы без исключения, кон­троль за соблюдением правил возложен на администрацию школы и профсоюзный коми­тет.

Правила внутреннего трудового распорядка работников школы обсуждены на засе­дании педагогического совета школы 29.12.2017 года.