

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
**«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 12»**

---

188800, Ленинградская область, город Выборг, улица Гагарина 38/14,  
ОКПО: 46267607 ОГРН: 1024700881039 ИНН: 4704040487 КПП: 470401001  
тел./факс: 8 (81378) 21-095, e-mail: [school12.office@yandex.ru](mailto:school12.office@yandex.ru)

**УТВЕРЖДЕНЫ**

приказом руководителя  
МБОУ «СОШ № 12»  
от 21.06.2019 № 373

**Правила**  
**внутреннего трудового распорядка**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа № 12»**

(изменения внесены приказом от 27.01.2020 № 70, от 27.07.2022 № 499, от 09.07.2024 № 320)

**ПРИНЯТЫ**

общим собранием работников  
МБОУ «СОШ № 12»  
протокол от 21.06.2019 № 2

город Выборг  
2019 год

## 1. Общие положения

**1.1.** Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12» (далее – Правила) регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 12» (далее – образовательное учреждение).

**1.2.** Настоящие Правила разработаны на основании части 1 статьи 190 Федерального закона от 30.12.2001 № 197-ФЗ, а также в соответствии со следующими законодательными и нормативно-правовыми актами:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 30.11.1994 № 51-ФЗ «Гражданский кодекс Российской Федерации» (далее – ГК РФ);
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Устав образовательного учреждения, утвержденный постановлением администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 06.02.2019 № 288 (далее – Устав).

**1.3.** Основные понятия, используемые в настоящих Правилах:

а) **трудовое законодательство** – ТК РФ, иные федеральные законы и законы Ленинградской области, содержащие нормы трудового права;

б) **нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права** – указы президента РФ, постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, нормативные правовые акты органов исполнительной власти Ленинградской области и нормативные правовые акты администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области (далее – местное самоуправление);

в) **локальные акты** – локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые образовательным учреждением в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;

г) **коллективный договор** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в образовательном учреждении и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;

д) **соглашение** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции;

е) **работодатель** – образовательное учреждение, вступившее в трудовые отношения с работником;

ж) **работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с образовательным учреждением;

з) **педагогический работник** – работник, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности

и) **представитель работодателя** – руководитель образовательного учреждения или уполномоченные им лица в соответствии с трудовым законодательством, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Ленинградской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами образовательного учреждения;

к) **выборный орган первичной профсоюзной организации** – представитель работников образовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников образовательного учреждения в социальном партнерстве;

л) **трудовой договор** – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и правовыми актами, содержащими нормы трудового права, актами образовательного учреждения и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

**1.4.** В образовательном учреждении в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и локальными актами, в том числе настоящими Правилами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором и должностной инструкцией создаются условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда<sup>1</sup>.

**1.5.** Дисциплина труда в образовательном учреждении – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и локальными актами, в том числе настоящими Правилами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором и должностной инструкцией<sup>2</sup>.

**1.6.** Действие настоящих Правил распространяется на всех работников образовательного учреждения.

**1.7.** Изменения в настоящие Правила внутреннего трудового распорядка приняты с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения от 26.07.2022 № б/н, от 09.07.2024 № б/н

## **2. Порядок приема работников**

---

<sup>1</sup> - в соответствии с частью 2 статьи 189 ТК РФ

<sup>2</sup> - в соответствии с частью 1 статьи 189 ТК РФ

**2.1.** Работники реализуют свое право на труд в образовательном учреждении путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме<sup>3</sup>.

**2.2.** При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю<sup>4</sup>:

а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

б) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев если трудовой договор заключается впервые;

подпункт в редакции, утвержденной приказом от 27.07.2022 № 499

б.1) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

подпункт внесен приказом от 27.07.2022 № 499

в) подпункт утратил силу в соответствии с приказом от 09.07.2024 № 320

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

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

е) справку об отсутствии судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную установленном порядке и по установленной форме<sup>5</sup>;

ж) 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<sup>6</sup>.

**2.3.** Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя<sup>7</sup>.

**2.4.** Трудовой договор должен содержать:

**2.4.1.** Следующие сведения<sup>8</sup>:

а) фамилию, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор, а также фамилию, имя, отчество представителя работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

б) сведения о документах, удостоверяющих личность работника;

в) идентификационный номер налогоплательщика;

---

<sup>3</sup> - пункт 1 части 1 статьи 21 ТК РФ

<sup>4</sup> - в соответствии с частью 1 статьи 65 ТК РФ

<sup>5</sup> - в соответствии с Административным регламентом Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче справок о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования, утвержденным приказом Министерством внутренних дел РФ от 07.11.2011 № 1121

<sup>6</sup> - в соответствии с Административным регламентом Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче справок 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, утвержденным приказом Министерством внутренних дел РФ от 24.10.2016 № 665

<sup>7</sup> - часть 1 статьи 67 ТК РФ

<sup>8</sup> - в соответствии с частью 1 статьи 57 ТК РФ

г) место и дата заключения трудового договора.

**2.4.2.** Следующие условия<sup>9</sup>:

а) место работы, в том числе при необходимости уточненное с указанием структурного подразделения и его местонахождения и (или) о рабочем месте;

б) трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, при этом наименование этих должностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах);

в) дата вступления в силу трудового договора (дата фактического допущения работника к работе);

г) дата начала работы;

д) срок действия трудового договора и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с трудовым законодательством;

е) условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, компенсационные выплаты (доплаты) и выплаты стимулирующего характера;

ж) режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

з) гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

и) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

к) условия труда на рабочем месте;

л) условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с трудовым законодательством и иным законодательством;

м) условия фактического допущения работника к работе;

н) об испытании, в установленных трудовым законодательствах случаях;

о) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя (при необходимости);

п) общие права и обязанности работника и работодателя, в том числе уточнения применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными актами, в том числе настоящими Правилами, коллективным договором, соглашениями;

р) дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными актами, в том числе настоящими Правилами, коллективным договором, соглашениями.

**2.5.** При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Уставом образовательного учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе с настоящими Правилами, и

---

<sup>9</sup> - в соответствии с частью 1 статьи 57 ТК РФ

должностной инструкцией<sup>10</sup>.

**2.6.** Трудовой договор вступает в силу со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя, при выполнении следующих условий<sup>11</sup>:

- а) прохождение в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- б) прохождение в установленном порядке обязательного медицинского осмотра.

**2.7.** Прием на работу оформляется трудовым договором. На основании трудового договора издается приказ работодателя, с кратким содержанием условий заключенного трудового договора<sup>12</sup>.

пункт в редакции, утвержденной приказом от 27.07.2022 № 499

**2.8.** При приеме на работу по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе<sup>13</sup>.

**2.9.** При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, диплом об образовании или иной документ о профессиональной подготовке, квалификации, либо их надлежаще заверенные копии. При приеме на работу с вредными (или) опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы<sup>14</sup>.

**2.10.** Трудовой договор может быть заключен сторонами на неопределенный срок либо на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен трудовым законодательством<sup>15</sup>.

**2.10.1.** Срочный трудовой договор с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения может заключаться<sup>16</sup>:

- а) на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;
- б) на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- в) для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- г) для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- д) с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- е) для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- ж) с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

<sup>10</sup> - в соответствии с частью 3 статьи 68 ТК РФ

<sup>11</sup> - в соответствии с частью 1 статьи 61 и частью 1 статьи 76 ТК РФ

<sup>12</sup> - в соответствии с частью 1 статьи 68 ТК РФ

<sup>13</sup> - установление испытания при приеме на работу и результат прохождения испытания регламентируются в соответствии со статьями 70 и 71 ТК РФ

<sup>14</sup> - в соответствии со статьей 283 ТК РФ

<sup>15</sup> - в соответствии с частью 1 статьи 58 ТК РФ

<sup>16</sup> - в соответствии с частью 2 статьи 58 и частью 1 статьи 59 ТК РФ

з) в других случаях, предусмотренных настоящим трудовым законодательством.

**2.10.2.** По соглашению сторон срочный трудовой договор без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения может заключаться<sup>17</sup>:

а) с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, разрешена работа исключительно временного характера;

б) для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

в) с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности;

г) с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами образовательного учреждения;

д) с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

е) с лицами, поступающими на работу по совместительству;

ж) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

**2.11.** Образовательное учреждение оформляет трудовые отношения с педагогическими работниками, имеющими среднее профессиональное или высшее образование и отвечающим квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам<sup>18</sup>.

**2.12.** К педагогической деятельности в образовательном учреждении не допускаются лица:

а) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

б) имеющие или имевшие судимость, 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 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, за исключением случаев, указанных в абзаце втором настоящего пункта.

Лица из числа указанных в абзаце первом настоящего пункта имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к

---

<sup>17</sup> - в соответствии с частью 2 статьи 58 и частью 2 статьи 59 ТК РФ

<sup>18</sup> - в соответствии с частью 1 статьи 331 ТК РФ и частью 1 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ

педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти Ленинградской области, о допуске их к педагогической деятельности;

в) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;

г) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

д) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития РФ<sup>19</sup>.

е) признанные иностранными агентами<sup>20</sup>.

подпункт внесен приказом от 09.07.2024 № 320

**2.13.** Ведение трудовых книжек<sup>21</sup>:

**2.13.1.** Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной<sup>22</sup>.

**2.13.2.** В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству<sup>23</sup>.

### **3. Порядок изменений условий трудового договора, отстранение от работы**

**3.1.** Изменение определенных сторонами условий трудового договора:

**3.1.1.** Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме<sup>24</sup>.

**3.1.2.** Перевод работников на другую работу производится только с их письменного согласия, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством, в том числе перемещение на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора<sup>25</sup>.

**3.1.3.** По соглашению сторон работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника в соответствии с ТК

<sup>19</sup> - перечень медицинских противопоказаний утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 № 302н

<sup>20</sup> - в соответствии с частью 4.1. статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

<sup>21</sup> - форма, порядок выдачи, правила ведения и изготовления установлены постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках»

<sup>22</sup> - в соответствии с частью 3 статьи 66 ТК РФ

<sup>23</sup> - в соответствии с частями 4 и 5 статьи 66 ТК РФ

<sup>24</sup> - в соответствии со статьей 72 ТК РФ

<sup>25</sup> - в соответствии со статьей 72.1. ТК РФ



РФ<sup>26</sup>.

**3.1.4.** Допускается временный перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения последствий аварии, несчастного случая на производстве, пожара в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами<sup>27</sup>.

**3.1.5.** В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда (структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника<sup>28</sup>.

**3.1.6.** О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ<sup>29</sup>.

**3.1.7.** Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в образовательном учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы в образовательном учреждении или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с ТК РФ<sup>30</sup>.

**3.2.** Отстранение от работы (недопущение к работе)<sup>31</sup>:

**3.2.1.** Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника<sup>32</sup>:

- а) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- б) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- в) не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;
- г) при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- д) по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

---

<sup>26</sup> - в соответствии с частью 1 статьи 72.1. ТК РФ

<sup>27</sup> - в соответствии с частями 2 и 3 статьи 72.2. ТК РФ

<sup>28</sup> - в соответствии с частью 1 статьи 74 ТК РФ

<sup>29</sup> - в соответствии с частью 2 статьи 74 ТК РФ

<sup>30</sup> - в соответствии с частями 3 и 4 статьи 74 ТК РФ

<sup>31</sup> - в соответствии со статьей 78 ТК РФ

<sup>32</sup> - в соответствии с частью 1 статьи 76 ТК РФ

е) в других случаях, предусмотренных настоящим ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**3.2.2.** Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в подпунктах «б» и «в» пункта 2.8. настоящих Правил. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда<sup>33</sup>.

**3.2.3.** Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе<sup>34</sup>.

**3.2.4.** В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой<sup>35</sup>.

#### **4. Порядок увольнения работников**

**4.1.** Прекращение трудового договора (увольнения работника) допускается только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

**4.2.** Трудовой договор может быть прекращен по следующим основаниям<sup>36</sup>:

**4.2.1.** По соглашению сторон: трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению между работником и работодателем<sup>37</sup>;

**4.2.2.** По истечении срока трудового договора<sup>38</sup>:

а) срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;

б) трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы;

в) трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу;

г) трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

**4.2.3.** По инициативе работника<sup>39</sup>:

---

<sup>33</sup> - в соответствии со статьей 331.1. ТК РФ

<sup>34</sup> - в соответствии с частью 2 статьи 76 ТК РФ

<sup>35</sup> - в соответствии с частью 3 статьи 76 ТК РФ

<sup>36</sup> - общие основания приведены в соответствии со статьей 77 ТК РФ

<sup>37</sup> - в соответствии со статьей 78 ТК РФ

<sup>38</sup> - в соответствии со статьей 79 ТК РФ

<sup>39</sup> - в соответствии со статьей 80 ТК РФ

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен трудовым законодательством.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с трудовым законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

**4.2.4.** По инициативе работодателя трудовой договор может быть расторгнут в следующих случаях<sup>40</sup>:

- а) сокращения численности или штата работников образовательного учреждения;
- б) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- в) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- г) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
  - прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
  - появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
  - совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
  - установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- д) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей;

---

<sup>40</sup> - в соответствии со статьей 81 ТК РФ

е) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

ж) в других случаях, установленных трудовым законодательством.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом «е» подпункта 4.2.4. настоящих Правил, в случаях, когда аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

**4.2.5.** Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

**4.2.6.** Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора<sup>41</sup>.

**4.2.7.** Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы<sup>42</sup>;

**4.2.8.** По другим основаниям, установленным трудовым законодательством.

**4.3.** Помимо общих оснований прекращения трудового договора, предусмотренных трудовым законодательством, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются<sup>43</sup>:

а) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

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

**4.4.** Прекращение трудового договора в случаях, предусмотренных пунктами «б», «в» и «д» пункта 4.2.4. настоящих Правил производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий<sup>44</sup>.

**4.5.** О прекращении трудового договора в случае, предусмотренном пунктом «б» пункта 4.2.4. настоящих Правил работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее чем за два месяца до предстоящего увольнения<sup>45</sup>.

**4.6.** Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя, работник должен быть ознакомлен под роспись. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

**4.7.** В день прекращения трудового договора работодатель выдает работнику трудовую книжку или предоставляет сведения о трудовой деятельности, запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора производятся в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ<sup>46</sup>.

---

<sup>41</sup> - в соответствии с частью 4 статьи 74 ТК РФ

<sup>42</sup> - в соответствии с частями 3 и 4 статьи 73 ТК РФ

<sup>43</sup> - в соответствии с пунктами 1 и 2 части 1 статьи 336 ТК РФ

<sup>44</sup> - в соответствии с частью 1 статьи 82 ТК РФ

<sup>45</sup> - в соответствии с частью 2 статьи 74 ТК РФ

<sup>46</sup> - в соответствии с частью 4 статьи 84.1. ТК РФ в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ

**4.8.** По письменному заявлению работника работодатель также выдает ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с его трудовой деятельностью у работодателя<sup>47</sup>.

**4.9.** Работодатель производит окончательный расчет с работником (выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя) в день увольнения работника<sup>48</sup>.

## **5. Права и обязанности работников**

**5.1.** Основные права и обязанности работника образовательного учреждения определяются трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в том числе настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права<sup>49</sup>.

**5.2.** Основные права работника образовательного учреждения. Работник имеет право<sup>50</sup>:

а) изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;

б) на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором, в том числе на обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

в) на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

г) на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

д) на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

е) на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

ж) на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

з) участвовать в управлении образовательным учреждением в соответствии с уставом и локальными нормативными актами;

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

к) на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

л) на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном трудовым законодательством иными федеральными

<sup>47</sup> - в соответствии с частью 4 статьи 84.1. ТК РФ

<sup>48</sup> - в соответствии с частью 1 статьи 140 ТК РФ

<sup>49</sup> - в соответствии со статьей 15 ТК РФ

<sup>50</sup> - в соответствии с частью 1 статьи 21 ТК РФ

законами;

м) на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством;

н) на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

о) на иные права в соответствии с трудовым законодательством, нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами.

**5.3.** Дополнительные основные права педагогического работника образовательного учреждения. Педагогический работник имеет право<sup>51</sup>:

а) свободно выражать свое мнение, на свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;

б) на свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

в) на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ, и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;

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

д) участвовать в разработке образовательных программ, в том числе планов внеурочной деятельности, календарных учебных графиков, курсов внеурочной деятельности, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

е) осуществлять научную, научно-техническую, творческую, исследовательскую деятельность, участвовать в экспериментальной и международной деятельности, разработке и внедрении инноваций;

ж) на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами образовательного учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления своей деятельности;

з) на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами образовательного учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

и) участвовать в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательного учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

к) на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

л) на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;

м) на сокращенную продолжительность рабочего времени;

---

<sup>51</sup> - в соответствии со статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ

- н) на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года<sup>52</sup>;
- о) на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск<sup>53</sup>;
- п) на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в установленном порядке<sup>54</sup>;
- р) на досрочное назначение страховой пенсии по старости в установленном порядке<sup>55</sup>;
- с) на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- т) осуществлять текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся, учет посещаемости учебных занятий;
- у) вносить предложения о поощрении обучающихся, наложении дисциплинарных взысканий;
- ф) вызывать родителей (законных представителей) на беседы, консультации, собрания;
- х) иные права в соответствии с законодательством об образовании, нормативно-правовыми актами в области образования, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

**5.4.** Основные обязанности работника образовательного учреждения. Работник обязан<sup>56</sup>:

- а) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией, соблюдать трудовую дисциплину;
- б) выполнять установленные нормы труда;
- в) соблюдать устав, условия коллективного договора, соглашений, правила внутреннего трудового распорядка и другие локальные нормативные акты образовательного учреждения;
- г) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, выполнять правила по электробезопасности, пожарной и антитеррористической безопасности, соблюдать технику безопасности;
- д) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, установленным кодексом профессиональной этики, уважать честь и достоинство участников образовательных отношений;
- е) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- ж) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в установленном порядке<sup>57</sup>;
- з) проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению

<sup>52</sup> - в соответствии со статьей 76 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ

<sup>53</sup> - устанавливается в соответствии с постановлением правительства РФ от 14.05.2005 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

<sup>54</sup> - предоставляется в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644

<sup>55</sup> - в соответствии с пунктом 19 части 1 статьи 30 Федерального закона от 28.12.2003 № 400-ФЗ

<sup>56</sup> - в соответствии с частью 2 статьи 21 ТК РФ, статьями 213 и 214 ТК РФ

<sup>57</sup> - за исключением технического персонала

образовательного учреждения<sup>58</sup>;

и) проходить в установленном порядке обязательное психиатрическое освидетельствование по направлению образовательного учреждения<sup>59</sup>;

к) проходить в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда и электробезопасности<sup>60</sup>;

л) бережно относиться к имуществу образовательного учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся в образовательном учреждении, если образовательное учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

м) незамедлительно сообщать руководителю образовательного учреждения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества образовательного учреждения (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в образовательном учреждении, если образовательное учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества).

н) при обработке персональных данных участников образовательных отношений, осуществлять такую обработку персональных данных только в случаях, предусмотренных законодательством о персональных данных<sup>61</sup>;

о) при получении доступа к персональным данным участников образовательных отношений, не раскрывать третьим лицам и не распространять персональные данные без согласия субъекта персональных данных, если иное не предусмотрено законодательством о персональных данных<sup>62</sup>;

п) сохранять государственную, коммерческую, служебную и иную охраняемую законом тайну, ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе персональные данные другого работника;

р) исполнять законные поручения, распоряжения и приказы руководителя образовательного учреждения, иные обязанности, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами.

**5.5. Дополнительные основные обязанности педагогического работника образовательного учреждения. Педагогического работник обязан<sup>63</sup>:**

а) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых дисциплин в соответствии с

---

<sup>58</sup> - в соответствии с частями 1 и 2 статьи 213 ТК РФ, Перечни вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утверждены приказом Министерством здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 № 302н

<sup>59</sup> - в соответствии с частью 7 статьи 213 ТК РФ, Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утвержден постановлением Правительства РФ от 28.04.1993 № 377, Правила прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности, утверждены постановлением Правительства РФ от 23.09.2002 № 695

<sup>60</sup> - в соответствии с системой управления охраной труда в образовательном учреждении

<sup>61</sup> - в соответствии с частью 1 статьи 6 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»

<sup>62</sup> - в соответствии со статьей 7 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»

<sup>63</sup> - в соответствии с частью 1 статьи 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ



утвержденной рабочей программой, организуя и поддерживая разнообразные виды деятельности обучающихся, ориентируясь на личность ребенка, развитие его мотивации, познавательных интересов, способностей;

б) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений, соблюдать их права и свободы;

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

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

д) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

е) систематически повышать свой профессиональный уровень и квалификацию, участвовать в деятельности методических объединений;

ж) обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время учебно-воспитательного процесса;

з) исполнять иные обязанности в соответствии с законодательством об образовании, нормативно-правовыми актами в области образования, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

#### **5.6.** Работники образовательного учреждения несут ответственность:

а) за нарушение законодательства РФ и нормативных правовых актов РФ, устава образовательного учреждения, условий Коллективного договора, соглашений;

б) за неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов образовательного учреждения, законных поручений, приказов и распоряжений руководителя образовательного учреждения;

в) за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией, в том числе за неиспользование предоставленных прав;

г) за нарушение правил пожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда и правил электробезопасности, санитарных норм и правил;

д) за виновное причинение образовательному учреждению или участникам образовательных отношений ущерба;

е) за разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных участников образовательных отношений.

**5.7.** Дополнительно педагогические работники и заместители руководителя образовательного учреждения несут ответственность<sup>64</sup>:

---

<sup>64</sup> - в соответствии с частью 7 статьи 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ

а) за реализацию не в полном объеме рабочих программ по дисциплине в соответствии с учебным планом, расписанием и графиком учебно-воспитательного процесса, утвержденных планов и программ;

б) за качество образования обучающихся;

в) за нарушение или незаконное ограничение права граждан на образование;

г) за жизнь и здоровье обучающихся во время учебных занятий, перерывов между ними, внеклассных мероприятий, экскурсий, поездок, проводимых педагогическими работниками образовательного учреждения, а также во время дежурства на закрепленной территории дежурства, согласно утвержденного руководителем графика дежурства педагогических работников образовательного учреждения;

д) за отсутствие контроля соблюдения обучающимися инструкций по пожарной безопасности, охране труда и техники безопасности во время занятий, перерывов между ними, а также во время дежурства педагогических работников;

е) за неоказание доврачебной помощи пострадавшему, не своевременное извещение или несообщение администрации образовательного учреждения о несчастном случае;

ж) за нарушение прав и свобод обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, унижение их чести и достоинства;

з) за нарушение требований к организации и осуществлению образовательной деятельности.

**5.8.** Педагогический работник образовательного учреждения, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника<sup>65</sup>.

**5.9.** Работникам образовательного учреждения запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации<sup>66</sup>.

**5.10.** За нарушение правил пожарной безопасности, норм охраны труда, санитарно-гигиенических норм при организации учебно-воспитательного процесса, техники безопасности во время учебных занятий, перерывов между ними, а также во время дежурства педагогический работник может быть подвергнут дисциплинарному взысканию и/или привлечен к административной ответственности в порядке и в случаях, предусмотренных административным законодательством.

**5.11.** За оказание психолого-педагогической и социальной помощи обучающимся, включающей в себя консультирование, коррекционно-развивающие и компенсирующие занятия, реабилитационные и другие мероприятия, помощь в профориентации, получении профессии и социальной адаптации без заявления или согласия в письменной форме родителей (законных представителей) обучающихся на оказание такой помощи

---

<sup>65</sup> - в соответствии с частью 2 статьи 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ

<sup>66</sup> - в соответствии с частью 6 статьи 34 и частью 3 статьи 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ

педагогический работник может быть подвергнут дисциплинарному взысканию и/или привлечен к административной ответственности в порядке и в случаях, предусмотренных административным законодательством.

**5.12.** За виновное причинение образовательному учреждению или участникам образовательных отношений ущерба в связи с исполнением (неисполнением) своих должностных обязанностей педагогический работник несёт материальную ответственность в порядке и в пределах, установленных трудовым и (или) гражданским законодательством.

**5.13.** За применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и/или психическим насилием над личностью обучающегося, а также совершение иного аморального поступка, педагогический работник может быть уволен в соответствии с трудовым законодательством.

**5.14.** Конкретизированные права, обязанности и ответственность работника образовательного учреждения устанавливаются должностной инструкцией (инструкцией), разработанной в соответствии с квалификационными требованиями необходимыми для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции, содержащимися в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах<sup>67</sup>.

## **6. Права, обязанности и ответственность работодателя**

**6.1.** Основные права работодателя в сфере трудовых отношений. Работодатель имеет право<sup>68</sup>:

- а) принимать на работу работников, заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками;
- б) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- в) поощрять работников за добросовестный эффективный труд<sup>69</sup>;
- г) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- д) отстранять работника от работы (не допускать к работе) в установленных трудовым законодательством случаях;
- е) контролировать деятельность работников образовательного учреждения;
- ж) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым и гражданским законодательством;
- з) разрабатывать и принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка;
- и) устанавливать штатное расписание и структуру управления образовательным учреждением;
- к) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

---

<sup>67</sup> - в соответствии с частью 3 статьи 52 ТК РФ, статьей 195.3. ТК РФ и постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 09.02.2004 № 9

<sup>68</sup> - в соответствии с частью 1 статьи 22 ТК РФ и частью 3 статьи 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ

<sup>69</sup> - в соответствии Положение об оплате труда и стимулировании работников образовательного учреждения, утвержденного приказом образовательного учреждения от 01.02.2018 № 48

- л) создавать коллегиальные органы в образовательном учреждении;
- м) осуществлять обработку персональных данных работника в соответствии с действующим законодательством;
- н) реализовывать иные права, предоставленные ему трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда.

**6.2. Основные обязанности работодателя в сфере трудовых отношений.** Работодатель обязан<sup>70</sup>:

- а) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- б) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- в) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- г) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- д) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности в соответствии с утвержденной системой оплаты труда<sup>71</sup>;
- е) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату не реже, чем два раза в месяц, не позднее 22 числа текущего месяца, и не позднее 7 числа месяца, следующего за отчетным<sup>72</sup>;
- ж) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
- з) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- и) знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- к) рассматривать представления выборного органа первичной профсоюзной организации о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- л) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении образовательным учреждением в соответствии с трудовым законодательством и уставом образовательного учреждения;
- м) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

---

<sup>70</sup> - в соответствии с частью 2 статьи 22 ТК РФ

<sup>71</sup> - система оплаты труда утверждена постановлением администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 29.12.2017 № 5170 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области и муниципального образования «Город Выборг» Выборгского района Ленинградской области по видам экономической деятельности»

<sup>72</sup>

н) осуществлять обязательное социальное страхование работников в установленном порядке<sup>73</sup>;

о) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред<sup>74</sup>;

п) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

**6.3.** Единоличным исполнительным органом работодателя является представитель работодателя (руководитель образовательного учреждения – директор), который осуществляет текущее руководство деятельностью образовательного учреждения<sup>75</sup>.

**6.4.** Конкретизированные права, обязанности и ответственность представителя работодателя устанавливаются уставом образовательного учреждения, коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами<sup>76</sup>.

**6.5.** За нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права работодатель несет административную ответственность<sup>77</sup>.

## **7. Режим работы и время отдыха**

**7.1.** В образовательном учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с понедельника по субботу, с одним выходным днем (воскресенье)<sup>78</sup>.

**7.2.** Время начала работы работников образовательного учреждения, за исключением педагогических работников, в рабочие дни с 08:00 до 17:00, с перерывом для отдыха и питания продолжительностью 1 час, предоставляемый в период с 12:00 до 14:00 часов<sup>79</sup>.

**7.3.** Работникам, выполняющим функции дежурного администратора, предоставляется перерыв для отдыха и питания два раза в день не более 30 минут каждый перерыв, в свободное от работы время<sup>80</sup>.

**7.4.** Для заместителей директора, специалистов и рабочих устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю<sup>81</sup>.

**7.5.** Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю<sup>82</sup>.

**7.6.** Для педагогических работников, устанавливается шестидневная продолжительность рабочей недели с одним выходным днем (воскресенье) с сохранением сокращенной продолжительностью рабочего времени не более 36 часов в неделю<sup>83</sup>.

**7.7.** Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, соотношение учебной и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или

<sup>73</sup> - в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ

<sup>74</sup> - в соответствии с главами 37 и 38 ТК РФ и статьей 151 ГК РФ

<sup>75</sup> - в соответствии с частью 3 статьи 26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ

<sup>76</sup> - в соответствии с пунктами 3.6. и 3.7. Устава образовательного учреждения

<sup>77</sup> - ответственность предусмотрена статьей 5.27. КоАП РФ

<sup>78</sup> - в соответствии с частью 1 статьи 100 ТК РФ

<sup>79</sup> - в соответствии с частью 1 статьи 100 ТК РФ, частями 2 и 3 статьи 108 ТК РФ и частью 1 статьи 111 ТК РФ

<sup>80</sup> - в соответствии с частью 3 статьи 108 ТК РФ

<sup>81</sup> - в соответствии с частями 1 и 2 статьи 91

<sup>82</sup> - в соответствии со статьей 333 ТК РФ

<sup>83</sup> - в соответствии с частью 2 статьи 333 ТК РФ и частью 1 статьи 111 ТК РФ

учебного года, исходя из нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника, а также установленной трудовыми обязанностями воспитательной работы, в том числе практической подготовки обучающихся, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, определяется локальным нормативным актом образовательного учреждения<sup>84</sup>.

**7.8.** Для некоторых категорий работников (сторожа, гардеробщики) в образовательном учреждении вводится сменный режим работы<sup>85</sup>.

**7.9.** Указанным категориям работников обеспечивается возможность отдыха и приема пищи два раза в течении смены, не более 30 минут каждый перерыв, в специально отведенном помещении<sup>86</sup>.

**7.10.** График сменности с указанием времени отдыха и приема пищи утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие<sup>87</sup>.

**7.11.** Нерабочими праздничными днями в образовательном учреждении являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

**7.12.** При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на другой день в соответствии с трудовым законодательством<sup>88</sup>.

## **8. Меры поощрения и взыскания**

**8.1.** Работодатель имеет право поощрять работников, добросовестно и эффективно исполняющих трудовые обязанности и достигающих высоких показателей труда<sup>89</sup>.

**8.2.** Виды поощрений, применяемые в образовательном учреждении:

**8.2.1.** Выплаты стимулирующего характера, включающие выплаты<sup>90</sup>:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за качество выполняемых работ;

---

<sup>84</sup> - в соответствии с частью 3 статьи 333 ТК РФ и частями 6 и 7 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ

<sup>85</sup> - в соответствии с частью 1 статьи 103 ТК РФ

<sup>86</sup> - в соответствии с частью 3 статьи 108 ТК РФ

<sup>87</sup> - в соответствии с частями 3 и 4 статьи 103 ТК РФ

<sup>88</sup> - в соответствии с частями 2 и 5 статьи 112 ТК РФ

<sup>89</sup> - пункт 3 части 1 статьи 22 ТК РФ

<sup>90</sup> - производятся в соответствии положения об оплате и стимулировании труда работников образовательного учреждения

в) премиальные выплаты;  
г) иные доплаты и надбавки стимулирующего характера, а также поощрительные выплаты.

**8.2.2.** Объявление благодарности, награждение грамотой или почетной грамотой (дипломом и т.п.);

**8.2.3.** Ходатайство о присвоении высокопрофессиональным учителям образовательного учреждения звания «Почетный учитель Ленинградской области»<sup>91</sup>:

а) внесших выдающийся вклад в развитие системы образования Ленинградской области, повышение ее роли и авторитета в Российской Федерации и за рубежом;

б) в совершенствование образовательной, методической, инновационной деятельности;

в) формирование духовного и нравственного воспитания подрастающего поколения.

**8.2.4.** Ходатайство о присвоении высокопрофессиональным учителям образовательного учреждения звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» за личные заслуги<sup>92</sup>:

а) в педагогической деятельности, обеспечивающей получение обучающимися высококачественного общего образования;

б) в выявлении и развитии индивидуальных способностей обучающихся, раскрытии их научного и творческого потенциала;

в) в подготовке победителей региональных, всероссийских и международных олимпиад;

г) в научно-методическом и методологическом совершенствовании образовательного процесса и образовательных стандартов, в создании инновационных учебно-методических пособий, программ и авторских методик.

**8.2.5.** Ходатайство о награждении работников образовательного учреждения иными ведомственными наградами и присвоения им ведомственных знаков отличия<sup>93</sup>;

**8.2.6.** Ходатайство о награждении работников образовательного учреждения государственной наградой РФ<sup>94</sup>;

**8.3.** Решение о поощрении работников, в соответствии подпунктами 8.2.1. и 8.2.2. настоящих Правил принимает руководитель образовательного учреждения. Основаниями для принятия такого решения могут послужить:

а) конкретные показатели деятельности за период времени;

б) конкретные показатели деятельности при осуществлении мероприятия;

**8.4.** Решения о возбуждении ходатайств о поощрении работников в соответствии подпунктами 8.2.3., 8.2.4., 8.2.5. и 8.2.6. настоящих Правил принимается Педагогическим коллективом или общим собранием работников образовательного учреждения.

**8.5.** Решения о возбуждении ходатайств о поощрении работников в соответствии подпунктами 8.2.3., 8.2.4. и 8.2.6. настоящих Правил может приниматься также государственными органами и органами местного самоуправления в лице представительных

---

<sup>91</sup> - правовые и организационные основы присвоения звания установлены Областным законом Ленинградской области от 21.12.2010 № 80-ОЗ «О звании «Почетный учитель Ленинградской области»

<sup>92</sup> - в соответствии с Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099

<sup>93</sup> - производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 29.09.2016 № 1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации»

<sup>94</sup> - в соответствии с Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099

органов и глав администраций муниципальных образований Ленинградской области.

**8.6.** Поощрение работников, в соответствии подпунктами 8.2.1. и 8.2.2. настоящих Правил утверждаются приказом работодателя, при этом сведения о поощрении работника в соответствии подпунктом 8.2.2. доводятся до сведения коллектива в торжественной обстановке, запись о соответствующих награждениях вносится в трудовую книжку работника<sup>95</sup>.

**8.7.** За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых (должностных) обязанностей, образовательное учреждение имеет право применить дисциплинарной взыскание, в том числе увольнение работника по установленным основаниям<sup>96</sup>.

**8.8.** Порядок наложения дисциплинарного взыскания<sup>97</sup>:

**8.8.1.** За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

**8.8.2.** Увольнение, как мера дисциплинарного взыскания работника применяется по основаниям:

- а) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
  - прогул, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
  - появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
  - совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
  - нарушение работником требований охраны труда (установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда), если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- в) принятия необоснованного решения руководителем образовательного учреждения, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу работодателя;
- г) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения<sup>98</sup>;

<sup>95</sup> - в соответствии с частью 4 статьи 66 ТК РФ

<sup>96</sup> - в соответствии с частями 1 и 3 статьи 192 ТК РФ

<sup>97</sup> - в соответствии со статьями 192, 193 и 194 ТК РФ

<sup>98</sup> - для педагогических работников



д) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

е) а также по другим основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

**8.8.3.** До применения дисциплинарного взыскания работодатель требует от работника предоставления письменного объяснения. В случае не предоставления объяснения работником по истечении двух рабочих дней, составляется соответствующий акт. При этом, не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

подпункт в редакции, утвержденной приказом от 27.01.2020 № 70

**8.8.4.** подпункт утратил силу в соответствии с приказом от 27.01.2020 № 70

**8.8.5.** При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен<sup>99</sup>.

**8.8.6.** подпункт утратил силу в соответствии с приказом от 27.01.2020 № 70

**8.8.7.** Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

**8.9.** Руководитель образовательного учреждения создает условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда, с этой целью:

а) с работниками проводятся профилактические беседы;

б) работники предупреждаются о необходимости соблюдения дисциплины труда.

**8.10.** За виновное причинение образовательному учреждению или участникам образовательных отношений ущерба, работник образовательного учреждения обязан возместить этот ущерб<sup>100</sup>.

**8.11.** За совершение работником, выполняющим выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в образовательном учреждении, административного правонарушения в связи с неисполнением либо ненадлежащим исполнением своих обязанностей работник может быть привлечен к административной ответственности<sup>101</sup>.

## 9. Заключительные положения

**9.1.** Настоящие Правила утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников<sup>102</sup>.

подпункт в редакции, утвержденной приказом от 27.01.2020 № 70

**9.2.** подпункт утратил силу в соответствии с приказом от 27.01.2020 № 70

**9.3.** Настоящие Правила действуют со дня утверждения приказом руководителя образовательного учреждения до отмены их действия.

<sup>99</sup> - часть 5 статьи 192 ТК РФ

<sup>100</sup> - на основании части 1 статьи 232 ТК РФ и части 1 статьи 1064 ГК РФ, в соответствии с главами 37 и 39 ТК РФ

<sup>101</sup> - в соответствии со статьей 2.4. КоАП РФ

<sup>102</sup> - в соответствии с частью 1 статьи 190 ТК РФ



Профсоюзный комитет  
муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 12»  
РФ, 188800, Ленинградская область,  
город Выборг, улица Гагарина, д. 38/14  
ОКПО: 46267607 ОГРН: 1024700881039  
ИНН: 4704040487 КПП: 470401001  
тел/факс: 8 (81378) 21-095  
e-mail: [school12.office@yandex.ru](mailto:school12.office@yandex.ru)  
от 09.07.2024 № б/н  
на № б/н от 08.07.2024

Директору  
МБОУ «СОШ № 12»

Шолину С.В.

#### Мотивированное мнение

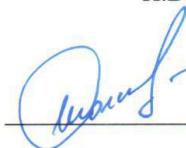
Рассмотрев проект изменений в Правила внутреннего трудового распорядка (протокол Комиссии по рассмотрению протеста Выборгской городской прокуратуры от 21.06.2024 № 7-26-2024 (вх. рег. № 702 от 01.07.2024) на п.п. 2.2 и 2.12. Правил внутреннего трудового распорядка), профсоюзный комитет выражает мнение, что нормы проекта изменений в Правила внутреннего трудового распорядка, не ухудшают положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и могут быть приняты в установленном порядке.

Председатель профсоюзного комитета



И.В. Александрова

Мотивированное мнение профсоюзного  
комитета МБОУ «СОШ № 12» получено:



/ С.В. Шолин

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 726890861408610707646499642787991539916156533174

Владелец Шолин Сергей Вячеславович

Действителен с 07.02.2024 по 06.02.2025