

Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ №44

1. Общие положения

1.1 Настоящие правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работника Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 44 имени народного учителя СССР Г.Д. Лавровой (в дальнейшем ОУ), ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.2 Правила обсуждены на общем собрании коллектива работников, утверждены директором ОУ с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.3 Правила являются приложением к коллективному договору, действующему в ОУ.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1 Работники школы реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работник и ОУ как юридическое лицо – работодатель, представленное директором ОУ.

2.2 Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой - хранится в ОУ.

2.3 Срок действия трудового договора определяется соглашением сторон. Срок действия трудового договора может быть неопределенным (постоянная работа), либо определенным на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) При этом ОУ не вправе требовать заключения срочного трудового договора на определенный срок, если работа носит постоянный характер.

2.4 По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не свыше 3 месяцев, а для руководителя, его заместителей – не свыше 6 месяцев.

2.5 При заключении трудового договора работник предоставляет следующие документы:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- свидетельство о присвоении ИНН;
- документы об образовании (диплом), о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний, квалификации или подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы с детьми, личную медицинскую книжку, заполненную в установленном порядке;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- поступающие по совместительству предоставляют копию трудовой книжки, копии основных документов и графика работы по основному месту трудовой деятельности.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются ОУ.

2.6 Прием на работу оформляется приказом директора ОУ и объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.7 При приеме на работу администрация ОУ знакомит принимаемого на работу работника под роспись со следующими документами:

- уставом ОУ;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- коллективным договором;
- должностными инструкциями;
- приказами об охране труда и соблюдении правил техники безопасности, другими документами, регулирующими деятельность ОУ.

2.8 Администрация ОУ (специалист по кадрам и специалист по охране труда) проводит первичный инструктаж по охране труда, инструктаж на рабочем месте с записью в журнале установленного образца, а также информирует работника об условиях труда и его оплате.

2.9 В соответствии с приказом о приеме на работу администрация ОУ в недельный срок производит запись в трудовой книжке работника. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.10 На каждого работника ОУ ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к данной работе, аттестационного листа, справки

об отсутствии судимости. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора. О приеме работника в ОУ делается запись в книге учета личного состава.

2.11 Перевод работника на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренным ч. 2, ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ. Перевод работника без его согласия на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается в случаях простоя, чрезвычайной ситуации, либо замещения временно отсутствующего работника. При переводах на другую работу оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.12 Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. По истечении срока предупреждения, работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. Прекращение (расторжение) трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренных ТК РФ.

2.13 Днем увольнения работника считается последний день работы. В день увольнения администрация ОУ обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью ОУ записью об увольнении, а по письменному заявлению и другие документы (или их копии) связанные с работой. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ со ссылкой на соответствующую статью.

3. Основные права и обязанности работников

3.1 Работник школы имеет права и несет обязанности, предусмотренные условиями трудового договора, а также все иные права и обязанности, предусмотренные ТК РФ и, для соответствующих категорий работников.

3.2 Работник школы имеет право на:

3.2.1 предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.2.2 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренными государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

3.2.3 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;

3.2.4 отдых установленной продолжительности;

3.2.5 полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.2.6 профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в установленном порядке;

3.2.7 объединение, включая право на создание профсоюзов;

3.2.8 участие в управлении ОУ в формах, предусмотренных ТК РФ и Уставом школы;

3.2.9 защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.2.10 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей;

3.2.11 обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством;

3.2.12 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством;

3.2.13 защиту своих персональных данных;

3.2.14 гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, при условии участия в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобождении от основной работы на период его проведения;

3.2.15 иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные действующим законодательством, а также дополнительные льготы, предоставляемые Учреждением, Учредителем и (или) Уполномоченным органом.

3.3 Работник школы обязан:

3.3.1 добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные в должностной инструкции, трудовом договоре, а так же установленные законодательством о труде, Законом РФ «Об образовании», Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка;

3.3.2 соблюдать трудовую дисциплину, работать честно, своевременно и точно исполнять распоряжение руководителя, использовать рабочее время для производительного труда;

3.3.3 воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

3.3.4 принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность ОУ;

3.3.5 содержать свое учебное оборудование и пособия в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;

3.3.6 соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

3.3.7 эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы;

3.3.8 соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

3.3.9 быть всегда вежливым, внимательным к детям, родителям учащихся и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса;

3.3.10 быть примером достойного поведения на работе и в общественных местах;

3.3.11 проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с правилами проведения медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки;

3.3.12 своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию на бумажных и электронных носителях.

3.4 Круг конкретных трудовых обязанностей педагогических работников, вспомогательного и обслуживающего персонала школы определяется их должностными инструкциями, соответствующими локальными правовыми актами и иными правовыми актами.

4. Правовой статус педагогических работников

Правовой статус педагогических работников определен в Федеральном законе № 273-ФЗ ст. 47 п. 1, 2, согласно которому признается их особый статус, предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышения социальной значимости, престижа педагогического труда.

Конкретные академические права и свободы, трудовые права и социальные гарантии обязанности и ответственность педагогических работников отражены в ст. 47, 48, 49 Федерального закона № 273-ФЗ, в уставе ОУ, в должностных инструкциях и иных локальных актах.

5. Основные права и обязанности директора, администрации ОУ

5.1 Компетенция (права и обязанности) директора ОУ отражены в уставе ОУ.

5.2 Администрация школы в лице директора и (или) уполномоченных им должностных лиц имеет право:

5.2.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами;

5.2.2 поощрять работников за добросовестный труд;

5.2.3 требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу школы, соблюдения настоящих правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов ОУ;

5.2.4 привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном порядке;

5.2.5 разрабатывать и принимать локальные нормативные акты ОУ в порядке, установленном Уставом ОУ.

5.3 Администрация школы в лице директора и (или) уполномоченных им должностных лиц обязана:

5.3.1 соблюдать условия трудового договора, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и права работников;

5.3.2 обеспечивать работников документацией, оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

5.3.3 принимать меры к своевременному обеспечению ОУ необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;

5.3.4 обеспечивать сохранность имущества ОУ, сотрудников и учащихся;

5.3.5 организовать труд педагогов в соответствии со специальностью и квалификацией, закреплять за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их предварительную учебную нагрузку на следующий учебный год;

5.3.6 обеспечивать здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов;

5.3.7 осуществлять контроль за качеством образовательного процесса путем посещения и анализа уроков, проведения административных контрольных работ и т.д., соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков;

5.3.8 своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников;

5.3.9 осуществлять организаторскую работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, создание благоприятных условий работы ОУ; своевременно принимать меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;

5.3.10 постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене;

5.3.11 создавать условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся;

5.3.12 своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками, утверждать ежегодно до 16 декабря, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или

двойной оплатой труда, предоставлять отгулы за дежурство во внеурочное время;

5.3.13 обеспечивать систематическое повышение работниками школы профессиональной квалификации; проводить в установленные сроки аттестацию педагогических и иных работников; создавать условия для совмещения работы с обучением в образовательных учреждениях;

5.3.14 принимать меры к своевременному обеспечению ОУ необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;

5.3.15 контролировать организацию горячего питания для учащихся и работников ОУ;

5.3.16 создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения ими своих полномочий. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении ОУ, своевременно рассматривать заявления работников и сообщать им о принятых мерах;

5.3.17 Принимать все необходимые меры по обеспечению безопасности для жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса и участия в мероприятиях, организуемых ОУ, о всех случаях травматизма и происшествиях незамедлительно сообщать в управление образованием.

6. Рабочее время и его использование

6.1 Режим работы школы определяется уставом ОУ, коллективным договором и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора школы. В школе может быть установлена шестидневная учебная неделя с одним выходным днем соответственно. Время начала и окончания работы школы устанавливается в зависимости от количества учебных смен приказом директора школы по согласованию.

6.2. Продолжительность рабочего времени (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-ка часовой рабочей недели.

6.3 Графики работы утверждаются директором школы по согласованию с профсоюзным органом и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. С графиком работы работник знакомится под роспись.

6.4 Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них уставом ОУ, настоящими правилами, должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы ОУ.

6.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы.

6.6. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

6.7. График работы сотрудников определяется директором школы и должен быть удобным для обучающихся.

6.8. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы, настоящими правилами, должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы школы. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- оперативное совещание;
- заседание педагогического совета;
- общее собрание коллектива работников;
- заседание методического объединения;
- родительские собрания и собрания коллектива учащихся;
- дежурство по школе.

6.9. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается до ухода педагога в летний отпуск по письменному соглашению между директором школы и педагогическим работником, которое становится приложением к трудовому договору. При определении объема учебной нагрузки должна обеспечиваться преемственность классов, если это возможно по сложившимся в ОУ условиям труда.

6.10. Расписание занятий составляется администрацией школы (диспетчером учебного расписания), исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и эффективного использования времени педагогических работников.

6.11. Администрацией ОУ может быть предоставлен учителям один день в неделю для методической работы при условиях, если их недельная учебная нагрузка не превышает 18 часов, имеется возможность не нарушать педагогические требования, предъявляемые к организации учебного процесса, и нормы СанПин.

6.12. Администрация привлекает педагогических работников к дежурству по школе. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и продолжается 20 минут после окончания уроков (занятий). График дежурств составляется на определенный учебный период, утверждается директором школы и доводится до сведения сотрудников под роспись.

6.13. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они выполняют педагогическую, методическую и организационную работу в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией в пределах времени, не

превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. По соглашению администрации школы и педагога в период каникул он может выполнять и другую работу. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал ОУ привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по школе и другим работам в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией. Порядок, распределение нагрузки и графики работы в период каникул устанавливаются приказом директора не позднее, чем за две недели до начала каникул.

6.14 Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается директором ОУ.

6.15 Работа в праздничные и выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников школы (учителей, воспитателей и др.) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу администрации. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном ТК РФ, или, с согласия работника, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

6.16 Педагогическим и другим работником ОУ запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащихся с уроков;
- курить в помещениях школы;
- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- отвлекать работников ОУ в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью ОУ;
- применять меры педагогического воздействия связанные с (физическим, психическим) насилием.

6.17 Администрации школы запрещается:

- привлекать учащихся без их согласия и согласия их родителей (законных представителей) к любым видам работ, не предусмотренным образовательной программой и не связанным с обучением и воспитанием;
- при этом разрешается освобождать обучающихся (достигших совершеннолетия) по их письменному заявлению или заявлению родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся от учебных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях при условии обеспечения контроля, надзора и иных мер безопасности с учетом

возраста и индивидуальных особенностей и при условии успешного освоения образовательной программы.

6.18 Родители (законные представители) обучающихся могут присутствовать во время урока в классе (группе) только с разрешения директора школы или его заместителей. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только директору школы и его заместителям. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятия), а также в присутствии учащихся, работников школы и родителей (законных представителей) обучающихся.

7. Время отдыха

7.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются:

ежедневный (междусменный) отдых;
выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
нерабочие праздничные дни;
отпуска.

Перерывы в течение рабочего дня для приема пищи и отдыха устанавливаются индивидуально согласно графику работы и расписанию учебных занятий.

Нерабочими праздничными днями являются дни согласно статье 112 Трудового кодекса РФ.

Выходным днем является воскресенье.

7.2 Работникам ОУ предоставляется *ежегодный оплачиваемый отпуск* сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором ОУ с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который составляется администрацией школы с учетом обеспечения бесперебойной работы школы (производственной необходимости) и благоприятных условий для отдыха работников.

Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в исключительных случаях в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам, если имеется возможность его замещения.

7.3 Отдых установленной продолжительности:

- предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и коллективным договором;

- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в зависимости от должности и (или) специальности;

- длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

8. Поощрения за успехи в работе

8.1 За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение почетной грамотой ОУ,
- представление к награждению грамотами и благодарственными письмами вышестоящих органов;
- представление к званию «Почетный работник общего образования»;
- представление к награждению государственными наградами;
- представление на поощрение знаками отличия, присвоением званий.

8.2. Поощрения применяются администрацией школы. Выборный профсоюзный орган вправе выступить перед администрацией с инициативой о поощрении работника. Администрация учитывает мнение выборного профсоюзного органа о поощрении работников.

8.3. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива школы и заносятся в трудовую книжку работника.

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

9.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом школы, настоящими Правилами, должностными инструкциями, коллективным договором влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. За нарушение трудовой дисциплины директор ОУ налагает следующие дисциплинарные взыскания:

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

9.3. Администрация школы имеет право ходатайствовать о наложении дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательного процесса.

9.4. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для не наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания налагаются администрацией непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено после шести месяцев, прошедших со дня совершения проступка.

9.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессиональной этики и/или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе (заявлении, претензии), поданной в письменной форме. С копией данного письменного обращения должен быть ознакомлен работник ОУ.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

9.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

9.7. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок. Приказ доводится до сведения работников школы в случаях необходимости защиты прав и интересов учащихся.

9.8. Если в течении года со дня наложения дисциплинарного взыскания на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Администрация школы по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного выборного коллегиального органа имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения.

10. Оплата труда

10.1 Заработная плата работникам ОУ выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором в соответствии с положением об оплате труда.

10.2 Выплата заработной платы в ОУ производится безналично на зарплатные карты два раза в месяц согласно ст.136 ТК РФ, коллективного договора.

10.3 Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством РФ, коллективным договором, трудовым договором.

11. Заключительные положения

11.1 Правила вступают в силу со дня вступления в силу коллективного договора, приложением к которому они являются.

11.2 Изменения, дополнения в Правила возможны при внесении изменений (дополнений) в устав ОУ, принятии устава в новой редакции, внесение изменений в коллективный договор и принимаются общим собранием работников ОУ.

11.3 Действие правил распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.