

**ПРИНЯТО**  
на заседании Педагогического совета  
ЧОУ «НОШ «Счастливое детство»  
(протокол от 02.04.2018 г. № 01/18)

**УТВЕРЖДЕНО**  
Директор ЧОУ «НОШ  
«Счастливое детство»

Документ подписан электронной подписью

Шадрина Ольга Владимировна  
Сертификат: 3a84915b3cf18bdd99a737306abac3539d123a3  
Действует с 27.11.2023 до 27.02.2025

**ПРАВИЛА**  
**внутреннего трудового распорядка работников**  
**частного образовательного учреждения**  
**«Начальная общеобразовательная школа «Счастливое детство»**

**1. Общие положения**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка работников (далее – Правила) частного образовательного учреждения «Начальная общеобразовательная школа «Счастливое детство» (далее – школа) призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива школы, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата работающих.

1.2. Все вопросы, связанные с применением Правил, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав.

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

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в 2 экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя.

2.2. Прием на работу оформляется приказом руководителя, который издается на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику в 3-дневный срок с момента подписания трудового договора.

2.3. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяцев, для заместителей, и главных бухгалтеров не более 6 месяцев. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.

2.4. При приеме на работу (заключении трудового договора) поступающий на работу предъявляет следующие документы:

- паспорт;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального

персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа и/или страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- трудовую книжку и/или сведения о трудовой деятельности (кроме поступающих на работу впервые или по совместительству). В случае если новый работник ранее отказался от ведения бумажной трудовой книжки и предъявил только сведения о работе по форме СТД-Р и/или СТД-ПФР. но информации в данной форме недостаточно, чтобы посчитать его страховой стаж для начисления пособий, специалист отдела кадров вправе запросить у сотрудника бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию;

- документы воинского учета для военнообязанных;

- документ об образовании;

- медицинские документы, предусмотренные законодательством;

- справку об отсутствии судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

2.5. При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить:

- паспорт;

- диплом об образовании;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- медицинские документы, предусмотренные законодательством;

- справку об отсутствии судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

2.6. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить его со следующими документами:

- 1) уставом учреждения;
- 2) правилами внутреннего трудового распорядка;
- 3) должностными инструкциями;
- 4) приказами по охране труда и пожарной безопасности;
- 5) пройти первичный инструктаж по охране труда с записью в Журнале первичного инструктажа по охране труда и технике безопасности.

2.7. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.8. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т-2. Личное дело и карточка Т-2 хранятся в школе.

2.9. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника. Допускается временный перевод работника на срок до

одного месяца для замещения отсутствующего работника. Продолжительность перевода не может превышать одного месяца в течение календарного года.

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

2.11. В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в школе (изменения количества классов, учебного плана: режима работы школы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по ст. 77 п. 7 ТК РФ.

2.12. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения по ст. 81 п. 2 ТК РФ.

Также может быть произведено увольнение работника в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» (ст.81, п. 3, подп. «б» ТК РФ), и за «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ст. 81 п. 5 ТК РФ).

2.13. В день увольнения администрация школы производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку, а также документ о прохождении аттестации.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона. При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

### **3. Обязанности работников**

3.1. Работники школы обязаны:

1) работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава школы и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда:

- вовремя приходить на работу,

- соблюдать установленную продолжительность рабочего времени,
- своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;
- 2) систематически, не реже одного раза в пять лет, повышать свою профессиональную квалификацию;
- 3) быть примером в поведении и выполнении морального долга, как в школе, так и вне школы;
- 4) полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;
- 5) беречь общественную собственность, бережно использовать материалы тепло и воду, воспитывать у обучающихся бережное отношение к имуществу школы;
- б) ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, флюорографию, сдавать анализы, установленные законом;
- 7) содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы;
- 8) соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- 9) своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- 10) приходиться на работу за 20 минут до начала своих уроков по расписанию.

3.2. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных справочников или соответствующих положений профессиональных стандартов и нормативных документов.

### 3.3. Учитель обязан:

- 1) со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени;
- 2) иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы;
- 3) независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и обучающихся, в соответствии со своими должностными обязанностями;
- 4) к первому дню каждой учебной четверти иметь рабочую программу и календарно-тематический план по предмету;
- 5) выполнять распоряжения заместителя директора по учебно-воспитательной работе точно и в срок;
- б) выполнять все приказы директора школы безоговорочно.

3.4. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы.

Планы воспитательной работы составляются один раз в год.

3.5. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, по не менее четырех раз за учебный год классные родительские собрания;

3.6. Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках обучающихся.

3.7. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

- удалять обучающегося с уроков;

- курить и распивать спиртные напитки в помещениях школы.

3.8. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с разрешения директора школы и согласия учителя. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.

3.9. Во время проведения уроков не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии обучающихся.

3.10. Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы.

3.11. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

3.12. В помещениях школы запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;

- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

#### **4. Основные права работников образования**

4.1. Основные права работников образования определены:

- ТК РФ (ст. 21, 52, 53, 64, 82, 113, 142, 153, 171, 173, 174, 197, 220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 382, 399);

- законом РФ «Об образовании» (ст. 55);

- Типовым положением об общеобразовательном учреждении.

4.2. Педагогические работники имеют право:

1) Участвовать в управлении учреждением:

- обсуждать Правила внутреннего трудового распорядка;

- работать и принимать решения на заседаниях Педагогического совета;

- принимать решения на общем собрании коллектива школы.

2) Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

3) Выбирать методику обучения и воспитания, учебные пособия и

материалы, учебники в соответствии с учебной программой утвержденной в школе и наличием учебной литературы в школе, методы оценки знаний обучающихся, рассмотренных и утвержденных Педагогическим советом.

4) Проходить аттестацию на добровольной основе на любую квалификационную категорию или соответствие занимаемой должности.

5) Работать по сокращенной 36-часовой рабочей неделе; имеет возможность не реже одного раза в 10 лет при непрерывной педагогической работе использовать длительный, до одного года, отпуск с сохранением непрерывного стажа работы, должности и учебной нагрузки при согласии работодателя; пользоваться ежегодным отпуском в размере 56 календарных дней.

6) Повышать свою педагогическую квалификацию не реже одного раза в три года за счет средств работодателя.

7) Подвергнуться дисциплинарному расследованию нарушений норм профессионального поведения или Устава школы только по жалобе, данной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику.

8) Получать социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ.

## **5. Обязанности администрации**

5.1. Администрация школы обязана:

1) Организовать труд педагогов и других работников школы так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий учебный год.

2) Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.

3) Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников.

4) Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты. Начислять и перечислять заработную плату в установленные сроки.

5) Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

6) Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и обучающихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.

7) Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и

обучающимися всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене.

8) Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников.

9) Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиком, утвержденными не позднее, чем за две недели до окончания календарного юла, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда.

10) Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками школы.

11) Организовать горячее питание для обучающихся и для работников школы.

12) Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом.

## **6. Основные права администрации**

6.1. Директор учреждения имеет право:

1) Заключать, расторгать и изменять трудовые договоры в соответствии с ТК РФ.

2) Поощрять работников за различные достижения в работе.

3) Требовать соблюдения настоящих Правил.

4) Представлять учреждение во всех инстанциях.

5) Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.

6) Устанавливать штатное расписание.

7) Устанавливать оклад заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, предусмотренного в соответствии с нормативными документами муниципального, регионального и федерального уровня. Разрабатывать и утверждать Положение об оплате труда работников.

8) Утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы.

9) Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками школы.

10) Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также утверждать график отпусков. Совместно со своими заместителями осуществлять контроль за деятельностью учителей и воспитателей, в том числе путем посещения и анализа уроков и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий.

11) Назначать классных руководителей.

12) Решать другие вопросы, не отнесенные к деятельности школы.

## **7. Рабочее время и его использование**

7.1. Устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-

вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели, утвержденным директором школы.

7.2. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы до ухода работника в отпуск.

При этом неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;

Объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество классов или количество часов по учебному плану, учебной программе (ст. 66 Типового положения об образовательном учреждении).

7.3. Расписание занятий составляется администрацией школы, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

Педагогическим работникам там, где это возможно, предоставляется один дополнительный выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

7.4. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе они могут привлекаться администрацией школы к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

7.5. Общие собрания, заседания Педагогического совета, занятия внутришкольных методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания полутора часов, занятия кружков, секций от 40 минут до полутора часов.

## **8. Поощрения за успехи в работе**

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;

Поощрения применяются администрацией школы.

Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до всего коллектива, запись о награждениях вносится в трудовую книжку работника.



## **9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

9.1. Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение.

9.2. Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

9.3. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины требуются объяснения в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устного объяснения не препятствует применению взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов обучающихся) (ст. 55 п. 2.3 закона РФ «Об образовании»).

9.4. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины.

Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания.

9.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

9.6. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя (ст. 194 ТК РФ).

9.7. Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:

- «неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ст. 81 п. 5 ТК РФ);

- «прогула, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня» (подпункт «а» п.6 ст. 81 ТК РФ);

- «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 органа, уполномоченного на применение административных взысканий» (ст. 81, п. 6, подп. «г» ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (ст. 81 п. 10 ТК РФ);

- повторного в течение одного года грубого нарушения Устава образовательного учреждения (ст. 336 п. 1 ТК РФ).

Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст. 336 ТК РФ) является применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

**Правила внутреннего трудового распорядка работников школы являются едиными и обязаны исполняться всеми работниками школы без исключения, контроль за соблюдением правил возложен на администрацию школы**