

**Приложение № 1**  
к Коллективному Договору  
Муниципальное автономное  
общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 112  
от «25» декабря 2024 года

Председатель первичной  
профсоюзной организации

*Т. С. Вахмянина*



и.о директора МАОУ СОШ № 112

П.В. Метальникова



**ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 112**

г. Екатеринбург  
2024 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными, областными законами и иными нормативными правовыми актами города Екатеринбурга, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников образовательного учреждения, основные права, обязанности и ответственность сторон Трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам образовательного учреждения меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя образовательного учреждения.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

**1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:**

**Дисциплина труда** – обязательное для всех работников образовательного учреждения подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными, областными законами, муниципальными нормативными актами, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, Трудовым договором.

**Образовательная организация** – некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана.

**Педагогический работник** – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с образовательным учреждением, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.<sup>1</sup>

**Представитель работодателя** – руководитель образовательной организации или уполномоченные им лица в соответствии с п.1, ст. 51 ФЗ-273 «Об образовании в РФ» ТК РФ.

**Выборный орган первичной профсоюзной организации** – представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников образовательного учреждения в социальном партнерстве.

**Работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением.

**Работодатель** – юридическое лицо (образовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником образовательного учреждения.

➤ Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к Коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

---

<sup>1</sup> Перечень должностей педагогических работников предусмотрен в подразделе 2 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225.

## **2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

### **2.1. Порядок приема на работу:**

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

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

➤ Заключение срочного Трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный Трудовой договор может заключаться по соглашению сторон Трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении Трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

➤ *Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:*

- 1) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- 2) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- 3) лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- 4) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- 5) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- 6) лиц, заключающих Трудовой договор на срок до двух месяцев;
- 7) иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя образовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения не более шести месяцев.

➤ *При заключении Трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.*

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Федерального закона № 273 «Об образовании в РФ».

**2.1.7. При заключении Трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю образовательного учреждения в соответствии со ст. 65 ТК РФ:**

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если Трудовой договор заключается впервые;
- 3) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (ИИН);
- 4) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

**5) документ об образовании**, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

**6) справку** о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования по реабилитирующем основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергшиеся уголовному преследованию (далее – справка уголовного характера). **При наличии судимости 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, 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 трудовой деятельности в сфере образования**, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних **по решению комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав**, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности (ст. ст. 331, 351.1 ТК РФ);

**7) 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, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

**2.1.8.** Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

**2.1.9.** При заключении Трудового договора впервые трудовая книжка и документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется) работнику не предоставляется.

**2.1.9.1.** Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, по направлению и за счет работодателя образовательного учреждения проходят медицинский осмотр и предоставляют личную медицинскую книжку, содержащую сведения об

отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст. 220 ТК РФ).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

➤ *Должностные обязанности руководителя образовательного учреждения, его филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 ФЗ-273 «Об образовании в РФ»).*

2.1.11. Прием на работу оформляется Трудовым договором. Работодатель образовательного учреждения вправе издать на основании заключенного Трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя образовательного учреждения должно соответствовать условиям заключенного Трудового договора.

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель образовательного учреждения обязан оформить с ним Трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель образовательного учреждения ведет трудовые книжки на каждого работника образовательного учреждения, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя образовательного учреждения является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

➤ *Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.*

2.1.14. Работодатель образовательного учреждения обязуется уведомлять каждого работника образовательного учреждения в письменной форме об изменениях в трудовом законодательстве по формированию сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника образовательного учреждения сделать выбор, подав письменно одно из заявлений о сохранении бумажной трудовой книжки или о ведении трудовой книжки в электронном виде.

**2.1.15. При сохранении работником образовательного учреждения бумажной трудовой книжки:**

1) работодатель образовательного учреждения наряду с электронной книжкой продолжит вносить сведения о трудовой деятельности также в бумажную;

2) право на дальнейшее ведение трудовой книжки сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям;

3) сохраняется право в последующем подать работодателю образовательного учреждения письменное заявление о ведении трудовой книжки в электронном виде;

4) трудовые книжки работников образовательного учреждения хранятся в образовательном учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

**2.1.16. Обязанности и полномочия работодателя образовательного учреждения при ведении электронных трудовых книжек:**

1) Работнику образовательного учреждения, подавшему письменное заявление о ведении трудовой книжки в электронном виде, работодатель образовательного учреждения выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником образовательного учреждения такого заявления.

2) Лицам, впервые поступающим на работу с «01» января 2021 года, сведения о трудовой деятельности будут вестись только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки.

3) При заключении Трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю образовательного учреждения сведения о трудовой деятельности в бумажном или электронном виде вместе с трудовой книжкой или взамен ее.

4) Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника образовательного учреждения, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если на работника образовательного учреждения ведется трудовая книжка в бумажном виде) и других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5) В случае выявления работником образовательного учреждения неверной или неполной информации в электронной трудовой книжке, работодатель образовательного учреждения по письменному заявлению работника образовательного учреждения обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их для хранения в информационных ресурсах СФР.

**2.1.17. Предоставление сведений о трудовой деятельности работникам образовательного учреждения, на которых не ведется трудовая книжка на бумаге, работодатель образовательного учреждения обязан предоставить сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя образовательного учреждения способом, указанным в заявлении работника образовательного учреждения (на бумажном носителе или в электронном виде, подписанные усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя образовательного учреждения)):**

- 1) в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- 2) при увольнении в день прекращения Трудового договора.

➤ Такое заявление работник образовательного учреждения может подать на бумаге или в электронном виде, направив его по адресу электронной почты работодателя образовательного учреждения в порядке, установленном работодателем образовательного учреждения.

➤ В случае если в день прекращения Трудового договора работнику образовательного учреждения невозможно выдать сведения о трудовой деятельности у данного работодателя образовательного учреждения в связи с отсутствием работника образовательного учреждения либо его отказом от их получения, работодатель образовательного учреждения обязан направить работнику образовательного учреждения такие сведения на бумажном носителе по почте заказным письмом с уведомлением.

2.1.18. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель образовательного учреждения обязан ознакомить ее владельца под подпись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку<sup>2</sup>.

➤ Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям

---

<sup>2</sup> Форма личной карточки (унифицированная форма по учету кадров № Т-2 «Личная карточка работника») утверждена постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

*связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).*

2.1.19. При приеме на работу (до подписания Трудового договора) работодатель образовательного учреждения обязан ознакомить работника образовательного учреждения под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника образовательного учреждения, Коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.1.20. Работодатель образовательного учреждения формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника образовательного учреждения и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России.

➤ *В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике образовательного учреждения, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника образовательного учреждения на другую постоянную работу, об увольнении работника образовательного учреждения с указанием основания и причины прекращения Трудового договора, другая предусмотренная Трудовым Кодексом, иным федеральным законом информация.*

## **2.2. Гарантии при приеме на работу:**

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении Трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении Трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников образовательного учреждения, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключении Трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

➤ *Запрещается отказывать в заключении Трудового договора работникам образовательного учреждения, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя образовательного учреждения, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.*

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключении Трудового договора, работодатель образовательного учреждения обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.5. Отказ в заключении Трудового договора может быть обжалован в суд.

## **2.3. Изменение условий Трудового договора и перевод на другую работу:**

2.3.1. 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 (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий Трудового договора заключается в письменной форме и оформляется Дополнительным соглашением к Трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

➤ *Изменение условий (содержания) Трудового договора возможно по следующим основаниям:*

1) изменение определенных сторонами условий Трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

2) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника образовательного учреждения или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия Трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя образовательного учреждения, за исключением изменения трудовой функции работника образовательного учреждения (ст. 74 ТК РФ).

➤ К числу таких причин могут относиться:

1) реорганизация образовательного учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в образовательном учреждении;

2) изменения в осуществлении образовательного процесса в образовательном учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.)

➤ О предстоящих изменениях определенных сторонами условий Трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель образовательного учреждения обязан уведомить работника образовательного учреждения в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.3.3. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника образовательного учреждения и (или) структурного подразделения, в котором работает работник образовательного учреждения (если структурное подразделение было указано в Трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя образовательного учреждения, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем образовательного учреждения. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника образовательного учреждения (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя образовательного учреждения, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника образовательного учреждения.

2.3.5. По соглашению сторон Трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник образовательного учреждения может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя образовательного учреждения на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника образовательного учреждения, за которым сохраняется место работы, до выхода этого работника образовательного учреждения на работу.

➤ Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику образовательного учреждения не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную Трудовым договором работу у того же работодателя образовательного учреждения без согласия работника образовательного учреждения возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

➤ При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника образовательного учреждения.

2.3.7. Исполнение работником образовательного учреждения обязанностей временно отсутствующего работника образовательного учреждения (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с письменного согласия работника образовательного учреждения, которому работодатель образовательного учреждения поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ – без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника образовательного учреждения на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

**2.3.9. Работодатель образовательного учреждения обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника образовательного учреждения:**

1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

2) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3) не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

4) при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выанным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником образовательного учреждения работы, обусловленной Трудовым договором;

5) по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6) в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

#### **2.4. Прекращение Трудового договора:**

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

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон Трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный Трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

➤ *О прекращении Трудового договора в связи с истечением срока его действия работник образовательного учреждения 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 образовательного учреждения.*

➤ *Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.*

➤ *Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника образовательного учреждения, прекращается с выходом этого работника образовательного учреждения на работу.*

➤ *Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).*

2.4.4. Работник образовательного учреждения имеет право расторгнуть Трудовой договор, предупредив об этом работодателя образовательного учреждения в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на

следующий день после получения работодателем образовательного учреждения заявления работника образовательного учреждения об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником образовательного учреждения и работодателем образовательного учреждения Трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

➤ В случаях, когда заявление работника образовательного учреждения об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем образовательного учреждения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий Коллективного договора, соглашения или Трудового договора работодатель образовательного учреждения обязан расторгнуть Трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника образовательного учреждения.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник образовательного учреждения 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 образовательного учреждения, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении Трудового договора.

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

➤ Если по истечении срока предупреждения об увольнении Трудовой договор не был расторгнут, и работник образовательного учреждения не настаивает на увольнении, то действие Трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник образовательного учреждения, заключивший Трудовой договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть Трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя образовательного учреждения в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников образовательного учреждения, а также в случаях сокращения численности или штата работников образовательного учреждения допускается, если невозможно перевести работника образовательного учреждения с его согласия на другую работу.

➤ Причинами увольнения работников образовательного учреждения, в том числе педагогических работников образовательного учреждения, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- 1) реорганизация образовательного учреждения;
- 2) исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- 3) сокращение численности работников образовательного учреждения.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников образовательного учреждения в связи сокращением численности или штата работников образовательного учреждения, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ Трудовой договор может быть прекращен за совершение работником образовательного учреждения, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

➤ Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника образовательного учреждения (например,

*поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.)*

➤ Допускается увольнение только тех работников образовательного учреждения, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту)

➤ Если аморальный проступок совершен работником образовательного учреждения по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник образовательного учреждения может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

➤ Если аморальный проступок совершен работником образовательного учреждения вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника образовательного учреждения не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем образовательного учреждения (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

**2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения Трудового договора с педагогическим работником образовательного учреждения в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:**

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

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

**2.4.12. Трудовой договор с работником образовательного учреждения подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п.13, ч. 1, ст. 83 ТК РФ – пункт 10 ст. 77 ТК РФ), а именно возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником образовательного учреждения обязанностей по Трудовому договору ограничений на занятие определёнными видами трудовой деятельности.**

➤ Трудовой договор с работником образовательного учреждения прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ (аб.б ч.1 ст. 84 ТК РФ – пункт 11 ст. 77 ТК РФ), а именно правил его заключения в нарушение установленных ТК РФ, иными федеральными законами ограничений на занятие определёнными видами трудовой деятельности.

➤ В силу общего ограничения на занятие любой трудовой деятельностью в сферах деятельности, относящихся к несовершеннолетним, работодатель образовательного учреждения при наличии таких ограничений не вправе осуществлять перевод таких работников образовательного учреждения на другую работу в том же образовательном учреждении. Исключением является решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о допуске указанных в статьях 331, 351.1 ТК РФ лиц к трудовой деятельности в сфере образования.

➤ Прекращение Трудового договора оформляется приказом работодателя образовательного учреждения (ст. 84.1 ТК РФ)

➤ С приказом работодателя образовательного учреждения о прекращении Трудового договора работник образовательного учреждения должен быть ознакомлен подпись. По требованию работника образовательного учреждения работодатель образовательного учреждения обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

**2.4.13. Днем прекращения Трудового договора во всех случаях является последний день работы работника образовательного учреждения, за исключением случаев, когда**

работник образовательного учреждения фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.14. В день прекращения Трудового договора работодатель образовательного учреждения обязан выдать работнику образовательного учреждения его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) у данного работодателя образовательного учреждения, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника образовательного учреждения и произвести с ним окончательный расчет.

➤ *Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения Трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.*

2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник образовательного учреждения расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

2.4.16. Не допускается расторжение Трудового договора по инициативе работодателя образовательного учреждения с беременной женщиной, за исключением случаев ликвидации организации.

➤ *В случае истечения срочного Трудового договора в период беременности женщины работодатель образовательного учреждения обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия Трудового договора до окончания беременности (до окончания отпуска по беременности и родам). Женщина, срок действия Трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя образовательного учреждения, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель образовательного учреждения имеет право расторгнуть Трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель образовательного учреждения узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.*

➤ *Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока Трудового договора в период ее беременности, если Трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника образовательного учреждения и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя образовательного учреждения работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нынешнюю должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.*

➤ *Не допускается расторжение Трудового договора по инициативе работодателя образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата работников образовательного учреждения, несоответствием работника образовательного учреждения занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью<sup>3</sup>, воспитывающей ребенка-инвалида*

---

<sup>3</sup> К одиноким матерям относится женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных); то есть воспитывающая их без отца, в частности в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка,

*в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (ст.261 ТК РФ).*

### **3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

#### **3.1. Работник имеет право:**

- 3.1.1. на заключение, изменение и расторжение Трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной Трудовым договором;
- 3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;
- 3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;
- 3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 3.1.9. на участие в управлении образовательного учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и Коллективным договором формах;
- 3.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;
- 3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с Уставом образовательного

---

отбывает наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, в иных ситуациях, когда женщина одна воспитывает ребенка.

учреждения, Трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

**3.2. Работник обязан:**

3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные Трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю образовательного учреждения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя образовательного учреждения, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя образовательного учреждения;

3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя образовательного учреждения, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя образовательного учреждения;

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя образовательного учреждения;

3.2.8. соблюдать законные права и свободы обучающихся;

3.2.9. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;

3.2.10. выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом образовательного учреждения, Трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника образовательного учреждения.

**3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:**

3.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;

3.3.2. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в образовательном учреждении;

3.3.3. на повышение квалификации с определенной периодичностью и дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, для чего работодатель образовательного учреждения создает условия, необходимые для обучения работников образовательного учреждения в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

3.3.4. на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.5. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.3.6. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.3.7. пользоваться другими правами в соответствии с Уставом образовательного учреждения, Трудовым договором, Коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

**3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:**

3.4.1. соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;

3.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности, проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3.4.6. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению и за счет работодателя образовательного учреждения;

3.4.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;

3.4.8. выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом образовательного учреждения, Трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника образовательного учреждения.

### **3.5. Работодатель имеет право:**

3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных Уставом образовательного учреждения;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение Трудовых договоров с работниками образовательного учреждения в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение Коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников образовательного учреждения за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников образовательного учреждения исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя образовательного учреждения и других работников образовательного учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. на привлечение работников образовательного учреждения к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. реализовывать иные права, определенные Уставом образовательного учреждения, Трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

### **3.6. Работодатель обязан:**

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, Трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками образовательного учреждения дисциплины труда;

3.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и Трудовых договоров;

3.6.3. предоставлять работникам образовательного учреждения работу, обусловленную Трудовым договором;

3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.6.5. обеспечивать работников образовательного учреждения оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.6.6. обеспечивать работникам образовательного учреждения равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам образовательного учреждения заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым договором;

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.6.9. знакомить работников образовательного учреждения под расписью с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.6.10. знакомить работников образовательного учреждения под расписью с Коллективным договором, а также с дополнениями и изменениями в него;

3.6.11. обеспечивать бытовые нужды работников образовательного учреждения, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.6.12. осуществлять обязательное социальное страхование работников образовательного учреждения в порядке, установленном федеральными законами;

3.6.13. возмещать вред, причиненный работникам образовательного учреждения в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.14. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников образовательного учреждения, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников образовательного учреждения по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

3.6.15. не допускать работников образовательного учреждения к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.16. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.17. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников образовательного учреждения;

3.6.18. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.19. выполнять иные обязанности, определенные Уставом образовательного учреждения, Трудовым договором, Коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

### **3.7. Ответственность сторон Трудового договора:**

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны Трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного

противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона Трудового договора (работодатель образовательного учреждения или работник образовательного учреждения), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

➤ *Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя образовательного учреждения перед работником образовательного учреждения не может быть ниже, а работника образовательного учреждения перед работодателем образовательного учреждения – выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.*

**3.7.4. Работодатель образовательного учреждения обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику образовательного учреждения, не полученный им заработка во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработка не получен в результате:**

1) незаконного отстранения работника образовательного учреждения от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

2) отказа работодателя образовательного учреждения от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника образовательного учреждения на прежней работе;

3) задержки работодателем образовательного учреждения выдачи работнику образовательного учреждения трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса), внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника образовательного учреждения.

3.7.5. При нарушении работодателем образовательного учреждения установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику образовательного учреждения, работодатель образовательного учреждения обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятий действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника образовательного учреждения на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, Трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику образовательного учреждения, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

➤ *Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя образовательного учреждения.*

3.7.6. Работодатель образовательного учреждения, причинивший ущерб имуществу работника образовательного учреждения, возмещает этот ущерб в полном объеме.

➤ *Заявление работника образовательного учреждения о возмещении ущерба направляется им работодателю образовательного учреждения. Работодатель*

*образовательного учреждения обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника образовательного учреждения с решением работодателя образовательного учреждения или неполучении ответа в установленный срок работник образовательного учреждения имеет право обратиться в суд.*

3.7.7. Работник образовательного учреждения обязан возместить работодателю образовательного учреждения причиненный ему прямой действительный ущерб.

➤ *Неполученные доходы (утраченная выгода) взысканию с работника образовательного учреждения не подлежат.*

➤ *Материальная ответственность работника образовательного учреждения исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем образовательного учреждения обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику образовательного учреждения.*

3.7.8. За причиненный ущерб работник образовательного учреждения несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.9. Расторжение Трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

### **3.8. Педагогическим работникам образовательного учреждения запрещается:**

- 1) изменять по своему усмотрению расписание уроков;
- 2) отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перемен между ними;

3) удалять обучающихся с уроков, в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

### **3.9. Педагогическим и другим работникам образовательного учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории образовательного учреждения запрещается:**

- 1) Курить табак<sup>4</sup>, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- 2) хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

## **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

### **4.1. Режим рабочего времени:**

#### **4.1.1. В образовательном учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем воскресенье.**

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации.

➤ *Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников образовательного учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливают правила регулирования режима рабочего времени*

---

<sup>4</sup> В соответствии с п.1, ст. 12 Федерального закона от 23.02.2013г № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» для предотвращения воздействия окружающего табачного дыма на здоровье человека запрещается курение табака на территориях и в помещениях, предназначенных для оказания образовательных услуг.

*и времени отдыха педагогических работников, замещающих должности, поименованные в номенклатуре должностей педагогических работников образовательного учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»<sup>5</sup>.*

➤ Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, Коллективным договором образовательного учреждения<sup>6</sup>.

4.1.3. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, из которых нормируемая часть составляет 20 часов в неделю.

➤ В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам образовательного учреждения с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

4.1.4. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования, старшими педагогами дополнительного образования, тренерами-преподавателями, старшими тренерами-преподавателями (далее – работники, ведущие преподавательскую работу) организаций характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее – преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с приказом № 1601<sup>7</sup> (далее – нормируемая часть педагогической работы).

➤ К другой части педагогической работы работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, определяются Трудовыми договорами и должностными инструкциями.

4.1.5. Нормируемая часть педагогической работы работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее – занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием,

---

<sup>5</sup> В соответствии с Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

<sup>6</sup> Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и питания могут определяться по категориям работников образовательного учреждения (руководители, их заместители, другие руководящие работники; учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования; иные педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал и рабочие профессии, медицинский персонал, персонал столовой и др.) правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

<sup>7</sup> Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся 1-ого класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

➤ Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом образовательного учреждения либо локальным нормативным актом организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий<sup>8</sup>.

**4.1.6. Другая часть педагогической работы в образовательном учреждение, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками образовательного учреждения, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:**

1) самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

2) в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, ведение журнала и дневников, обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

3) правилами внутреннего трудового распорядка – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

4) планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами образовательного учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

5) графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами образовательного учреждения, Коллективным договором – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в образовательном учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, Коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

6) Трудовым договором (Дополнительным соглашением к Трудовому договору) – выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами,

---

<sup>8</sup> Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в Трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

7) локальными нормативными актами образовательного учреждения – периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

➤ При составлении графика дежурств в образовательном учреждение работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника образовательного учреждения, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники образовательного учреждения, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в образовательном учреждение не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

➤ Педагогическим работникам образовательного учреждения, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования (далее – ГИА), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам образовательного учреждения, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ГИА.

4.1.7. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует образовательное учреждение), свободные для работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в образовательном учреждение иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в образовательном учреждение не требуется.

➤ При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) Коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников образовательного учреждения свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

4.1.8. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся образовательного учреждения и не совпадающие для педагогических работников образовательного учреждения и иных работников образовательного учреждения с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными

и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.1.8.1. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников образовательного учреждения, уточняется режим их рабочего времени.

➤ *Педагогические работники образовательного учреждения в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 4.1.6 настоящих Правил (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время)*

➤ *Режим рабочего времени учителей образовательного учреждения, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.*

➤ *Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников образовательного учреждения, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.*

4.1.8.2. Режим рабочего времени педагогических работников образовательного учреждения, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

4.1.9. Режим работы и норма рабочего времени руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников образовательного учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения устанавливает в следующем порядке: *устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем воскресенье, норма рабочего времени для руководителя образовательного учреждения и заместителя директора в образовательном учреждении составляет 40 часов в неделю в соответствии со ст. 91 ТК РФ.*

4.1.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час<sup>9</sup>.

4.1.11. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников образовательного учреждения с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя образовательного учреждения при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

➤ *Ненормированный рабочий день может устанавливаться для работников образовательного учреждения, занимающих следующие должности: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.*

4.1.12. Привлечение работника образовательного учреждения сверхурочной работе (работе, выполняемой работником образовательного учреждения по инициативе работодателя образовательного учреждения) за пределами установленной для работника

<sup>9</sup> В непрерывно действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст.ст. 95 и 152 ТК РФ).

образовательного учреждения продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

➤ Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников образовательного учреждения в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

➤ Работодатель образовательного учреждения ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника образовательного учреждения, которая не должна превышать для каждого работника образовательного учреждения: 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.13. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

➤ По желанию работника образовательного учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.1.14. Режим работы работников образовательного учреждения, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

➤ Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников образовательного учреждения: уборщик служебных помещений; гардеробщик.

➤ График сменности доводится до сведения работников образовательного учреждения под распись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие<sup>10</sup>.

4.1.15. С учетом условий работы в образовательном учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников образовательного учреждения ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года<sup>11</sup>.

4.1.16. При составлении графиков работы педагогических и иных работников образовательного учреждения перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных настоящими Особенностями.

➤ При составлении расписаний занятий образовательное учреждение обязана исключить нерациональные затраты времени работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

➤ Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу.

---

<sup>10</sup> График сменности определяет время начала и окончания работы (смены), продолжительность смены, время междусменного отдыха и др.

<sup>11</sup> В соответствии со ст. 104 ТК РФ порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должен предусматривать: категории работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени (водители и др.); продолжительность учетного периода; норму рабочих часов за учетный период; график работы (сменности).

**4.1.17. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами образовательного учреждения, Коллективным договором)<sup>12</sup>:**

1) отвлекать педагогических работников образовательного учреждения для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;

2) созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

**4.1.18. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:**

1) присутствие на уроках посторонних лиц без разрешения представителя работодателя образовательного учреждения;

2) входить в класс после начала урока, за исключением представителя работодателя образовательного учреждения;

3) делать педагогическим работникам образовательного учреждения замечания по поводу их работы во время проведения уроков и в присутствии обучающихся.

**4.2. Установление учебной нагрузки учителей образовательного учреждения:**

4.2.1. Локальные нормативные акты образовательного учреждения по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников образовательного учреждения, а также её изменения принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (*Приказ Минобразования РФ от 22.12.2014 г. № 1601*).

4.2.2. Учебная нагрузка учителей образовательного учреждения устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником образовательного учреждения Трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки учителей образовательного учреждения производится один раз в год раздельно по полугодиям.

4.2.3. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника образовательного учреждения.

4.2.4. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя образовательного учреждения, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

➤ *Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников образовательного учреждения по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в Трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон Трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников образовательного учреждения в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества*

---

<sup>12</sup> Понятие рабочего времени определяется статьей 91 ТК РФ (с учетом особенностей регулирования для отдельных категорий педагогических работников их рабочее время ограничивается пределами нормируемой его части).

Локальными актами учреждения, а также коллективным договором в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» должны предусматриваться положения, определяющие порядок проведения и участия работников, включая являющихся членами профсоюза, выборных профсоюзных работников, в проведении мероприятий общественного характера, в том числе в рабочее время.

обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).<sup>13</sup>

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей образовательного учреждения объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в Трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.6. При возложении на учителей общеобразовательного учреждения, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей образовательного учреждения в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

4.2.7. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей образовательного учреждения выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями образовательного учреждения предметов.

➤ *Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей образовательного учреждения на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей образовательного учреждения на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям образовательного учреждения на период нахождения работника образовательного учреждения в соответствующем отпуске.*

4.2.8. О предстоящих изменениях условий Трудового договора, в том числе в связи с изменением учителям образовательного учреждения объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника образовательного учреждения, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник образовательного учреждения уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки учителей образовательного учреждения на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.9. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методического объединения учителей образовательного учреждения.

**4.2.10. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:**

- 1) для выполнения учебной нагрузки учителей образовательного учреждения, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- 2) для выполнения учебной нагрузки учителей образовательного учреждения, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- 3) для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем образовательного учреждения, с которым прекращены

---

<sup>13</sup> Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.11. Руководитель образовательного учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной Трудовым договором, вправе на условиях Дополнительного соглашения к Трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

➤ *Предоставление преподавательской работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя образовательного учреждения, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своему предмету в объеме не менее чем на ставку заработной платы.*

#### **4.3. Время отдыха:**

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник образовательного учреждения свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

##### **4.3.1.1. Видами времени отдыха являются:**

- 1) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- 2) ежедневный (междусменный) отдых;
- 3) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- 4) нерабочие праздничные дни;
- 5) отпуска.

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников образовательного учреждения, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

➤ *Для педагогических работников образовательного учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.*

4.3.2.1. Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха: с 12:00 до 13:00 или с 13:00 по 14:00<sup>14</sup>.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

➤ *В исключительных случаях привлечение работников образовательного учреждения к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника образовательного учреждения и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.*

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается в двойном размере.

➤ *По желанию работника образовательного учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой*

<sup>14</sup> В соответствии со ст. 108 ТК РФ перерыв для приема пищи должен быть продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Но по согласованию и внесению в коллективный договор можно включить в рабочее время для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно.

*оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.*

4.3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

➤ *Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.*

**4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:**

1) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

2) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 7 календарных дней, такие отпуска положены работникам, условия труда которых по результатам специоценки рабочих мест признаны вредными (2, 3 или 4 степени) или опасными (ст. 117 ТК РФ) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; работникам, имеющим особый характер работы; работникам с ненормированным рабочим днем; а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами).

4.3.7. Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 (42) календарных дней<sup>15</sup>.

➤ *Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.*

4.3.8. Работникам образовательного учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью: 3 календарных дня (ст. 119 ТК РФ), важно знать, что если работнику образовательного учреждения установлен ненормируемый рабочий день, то дополнительный отпуск по этому основанию ему положен, даже если за год он ни разу не привлекался к труду за пределами рабочего дня.<sup>16</sup>

4.3.9. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

➤ *О времени начала отпуска работник образовательного учреждения должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.*

➤ *Отдельным категориям работников образовательного учреждения в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый*

---

<sup>15</sup>Продолжительность ежегодного удлиненного отпуска определяется в соответствии с Постановлением Правительства от 3 апреля 2024 г. N 415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"

<sup>16</sup> Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем определяется в соответствии со ст. 119 ТК РФ коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и не может быть менее 3-х календарных дней. Оплата таких отпусков производится в пределах фонда оплаты труда.

*отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.*

**4.3.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем образовательного учреждения с учетом пожеланий работника образовательного учреждения, в случаях:**

- 1) временной нетрудоспособности работника образовательного учреждения;
- 2) исполнения работником образовательного учреждения во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- 3) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами образовательного учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

4.3.11. По соглашению между работником образовательного учреждения и работодателем образовательного учреждения ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.3.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника образовательного учреждения может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

➤ *При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.*

4.3.13. При увольнении работнику образовательного учреждения выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.3.14. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

➤ *Если работнику образовательного учреждения своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник образовательного учреждения был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель образовательного учреждения по письменному заявлению работника образовательного учреждения обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником образовательного учреждения.*

4.3.15. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам образовательного учреждения в возрасте до восемнадцати лет и работникам образовательного учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.16. Отзыв работника образовательного учреждения из отпуска допускается только с его согласия.

➤ *Не допускается отзыв из отпуска работников образовательного учреждения в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.*

4.3.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику образовательного учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником образовательного учреждения и работодателем образовательного учреждения.

➤ *Работодатель образовательного учреждения обязан на основании письменного заявления работника образовательного учреждения предоставить отпуск без*

*сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или Коллективным договором.*

4.4. В период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) в соответствии с Указом Губернатора Свердловской области от 18.03.2020 г. № 100-УГ «О введении на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV)» работникам организаций, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются оплачиваемые дни отдыха – по одному дню на введение каждого компонента вакцины по заявлению работника. В случае введения однокомпонентной вакцины предоставляется один оплачиваемый день отдыха.

4.4.1. Оплачиваемые дни отдыха, предусмотренные п. 4.4 Правил, предоставляются работникам образовательного учреждения непосредственно в день введения каждого компонента вакцины на основании их заявления и при последующем предъявлении сертификата о прививке или выписки о вакцинации с портала Госуслуг. (*не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с портала Госуслуг как день, в который проходила вакцинация*).

4.4.2. Дни отдыха, предусмотренные п. 4.4. Правил, оплачиваются работникам образовательного учреждения в размере их среднего заработка

4.4.3. Работники образовательного учреждения при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

➤ *Работники образовательного учреждения, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.*

➤ *Работники образовательного учреждения, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники образовательного учреждения, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.*

➤ *Работник образовательного учреждения освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем образовательного учреждения.*

➤ *Работники образовательного учреждения обязаны предоставлять работодателю образовательного учреждения справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.*

**4.5. Организация работы работников образовательного учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала образовательной организации в каникулярный период, в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) и в случаях временного перехода на реализацию образовательных**

**программ с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения:**

4.5.1. Периоды каникулярного времени, периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий) являются рабочим временем работников образовательного учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала (УВП и ОП).

4.5.2. На каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий уточняется режим рабочего времени УВП и ОП.

➤ Режим рабочего времени работников образовательного учреждения из числа УВП и ОП в каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий регулируется локальными нормативными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

4.5.3. Работники образовательного учреждения из числа УВП и ОП в каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

➤ При привлечении работников образовательного учреждения из числа УВП и ОП к данным работам работодатель образовательного учреждения обязан соблюдать правила нормирования труда.

**4.6. Особенности работы педагогических работников образовательного учреждения при организации дистанционного обучения:**

4.6.1. Осуществление образовательным учреждением образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий производится в порядке, установленном действующим законодательством и методическими рекомендациями Минпросвещения России.

➤ Образовательное учреждение разрабатывает и утверждает локальный нормативный акт об организации дистанционного обучения, а также проводит другие мероприятия в соответствии с действующим законодательством и методическими рекомендациями Минпросвещения России.

4.6.2. Если локальный нормативный акт об организации дистанционного обучения содержит нормы трудового права (регулирует отдельные вопросы труда и отдыха работников образовательного учреждения, оплаты труда и др.), он принимается по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.6.3. Работодатель образовательного учреждения обязан ознакомить педагогических работников образовательного учреждения под подпись с локальным нормативным актом об организации дистанционного обучения, расписаниями занятий и с другими необходимыми для реализации данной работы документами.

4.6.4. Переход на осуществление образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, не может являться основанием для снижения педагогическим работникам образовательного учреждения установленной им учебной (педагогической) нагрузки и заработной платы.

4.6.5. Педагогические работники образовательного учреждения при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий планируют свою педагогическую деятельность с учетом системы дистанционного обучения, реализуют дистанционное обучение в порядке, установленном действующим законодательством и локальными нормативными актами образовательного учреждения.

4.6.6. Педагогические работники образовательного учреждения выполняют педагогическую работу по реализации образовательной программы в пределах

нормируемой части педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им на учебный год, а также времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы, которое регулируется в порядке, установленном п. 2.3. Особеностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников образовательного учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536. Режим рабочего времени педагогических работников может уточняться в части начала и окончания занятий.

4.6.7. При реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий консультативная, методическая, организационная работа педагогических работников образовательного учреждения проводится в пределах времени работы образовательного учреждения.

## 5. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

5.1. Работодатель образовательного учреждения применяет к работникам образовательного учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений<sup>17</sup>: *объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и другие виды поощрений.*

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники образовательного учреждения могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

## 6. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЕЕ НАРУШЕНИЕ

**6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником образовательного учреждения по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель образовательного учреждения имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:**

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

**6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:**

1) неоднократного неисполнения работником образовательного учреждения без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

2) однократного грубого нарушения работником образовательного учреждения трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

3) 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);

---

<sup>17</sup> Указываются предусмотренные ч. 1 ст. 191 ТК РФ виды поощрений, а также другие виды поощрений работников за труд в учреждении (порядок применения поощрений, в том числе с участием выборного органа первичной профсоюзной организации, а также их виды определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка).

4) появления работника образовательного учреждения на работе (на своем рабочем месте либо на территории образовательного учреждения или объекта, где по поручению работодателя образовательного учреждения работник образовательного учреждения должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику образовательного учреждения в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника образовательного учреждения;

6) 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;

7) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником образовательного учреждения 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;

8) совершения виновных действий работником образовательного учреждения, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя образовательного учреждения (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

9) совершения работником образовательного учреждения, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

10) принятия необоснованного решения руководителем образовательного учреждения (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

11) однократного грубого нарушения руководителем образовательного учреждения (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

12) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника образовательного учреждения и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель образовательного учреждения должен затребовать от работника образовательного учреждения письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником образовательного учреждения не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

➤ *Не предоставление работником образовательного учреждения объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.*

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме.

6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника образовательного

учреждения, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

➤ *Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.*

6.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

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

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

➤ *Работодатель образовательного учреждения до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника образовательного учреждения по собственной инициативе, просьбе самого работника образовательного учреждения, ходатайству его непосредственного руководителя образовательного учреждения или выборного органа первичной профсоюзной организации.*

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником образовательного учреждения в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

## 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем образовательного учреждения в порядке, установленном для Коллективного договора.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель образовательного учреждения знакомит работников образовательного учреждения под подпись с указанием даты ознакомления.