

Правила внутреннего трудового распорядка

Муниципального бюджетного образовательного учреждения

дополнительного образования детей

«Центр детского творчества»

Городищенского муниципального района Волгоградской области

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель
Приказ № 7/ОИ
М.П.



В соответствии с требованиями ст. 189, 190 Трудового Кодекса Российской Федерации в целях упорядочения работы и укрепления трудовой дисциплины муниципального образовательного учреждения Городищенского Центра детского творчества утверждены и разработаны следующие правила.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие правила - это нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений. Правила должны способствовать эффективной организации работы образовательного учреждения, укреплению трудовой дисциплины.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения профкома.

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководителем образовательного учреждения в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, с учетом мнения профкома.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

2.1. Руководитель ОУ имеет право на:

- управление учреждением и персоналом, принятие решения в пределах полномочий, установленных уставом учреждения;
- заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;
- поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер.

2.2. Руководитель ОУ обязан:

- соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, договоры о труде;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности;
- заключать коллективные договоры по требованию профкома;
- разрабатывать планы социального развития ОУ и обеспечивать их выполнение;
- разрабатывать и утверждать в установленном порядке Правила внутреннего трудового распорядка ОУ;
- выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре;

- обеспечивать соблюдение работниками обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка;
- закреплять за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место, оборудование, методические пособия, литературу;
- создавать условия для улучшения качества работы, своевременно подводить итоги, создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения ими своих полномочий;
- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников; своевременно рассматривать замечания и предложения работников по совершенствованию работы образовательного учреждения;
- обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников; - совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выплачивать заработную плату и пособия;
- своевременно предоставлять отпуска работникам в соответствии с утвержденным на год графиком;
- осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;
- проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ОУ

3.1. работник имеет право на:

- работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- производственные и социальные условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;
- охрану труда;
- оплату труда без какой бы то ни было дискриминации и не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для соответствующих учреждений профессионально - квалификационных групп работников;
- отпуски, которые гарантируются установленной Федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением ежегодных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, сокращенного рабочего дня для отдельных категорий педагогических работников;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами работы ОУ;

- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Типовым положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных образований учреждений;
- возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;
- объединение в профессиональные союзы, представляющие интересы работников;
- досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;

- пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а так же в случаях, предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами;
- индивидуальное и коллективное трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку;
- получение в установленном порядке досрочной трудовой пенсии лицам, осуществляющим педагогическую деятельность;

- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных Уставом

- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов;

3.2. Работник обязан:

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством (ст. 65 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством. Законом «Об образовании», Уставом ОУ, Правилами и внутреннем трудовом распорядке ОУ; должностными инструкциями;

- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно

- своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для выполнения трудового задания, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- повышать качество работы;

- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса;

- содержать свое рабочее место, оборудование в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

- соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся;

- педагогические работники и технический персонал обязаны проходить в установленные сроки медицинский осмотр 1 раз в год.

- соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.

4. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Порядок приема на работу.

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в ОУ.

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

4.1.3. При приеме на работу работник обязан предъявить руководителю паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета - для военнообязанных и лиц подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний; медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в ОУ (ст. 331 ТК РФ).

4.1.4. Прием на работу в ОУ без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация образовательного учреждения не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством.

4.1.5. Прием на работу оформляется приказом руководителя ОУ на основании письменного трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку (ст. 68 ТК РФ).

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

4.1.7. В соответствии с приказом о приеме на работу руководитель ОУ обязан в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке

сведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

4.1.8. Трудовые книжки работников хранятся у руководителей. Бланки трудовых книжек и акты, выданные им хранятся как документы строгой отчетности.

4.1.9. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, руководитель обязан ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

4.1.10. На каждого работника ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и профессиональной подготовке, аттестационного листа, листа по учету кадров. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора, личная карточка работника формы Т-2.

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

4.1.12. О приеме работника в ОУ делается запись в Книге учета личного состава.

4.1.13. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен под расписку с учредительными документами и локальными правовыми актами ОУ, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом ОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Должностной инструкцией, инструкцией по охране труда. Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности. По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не были ознакомлены.

4.2. Отказ в приеме на работу.

4.2.1. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции руководителя ОУ, поэтому отказ руководителя в заключении трудового договора не может быть оспорен в судебном порядке, за исключением случаев, предусмотренных законом (ст. 64 ТК РФ).

4.2.2. В соответствии с законом руководитель ОУ обязан предоставлять работу лицам, ранее состоявшим в трудовых отношениях с данным учреждением.

4.3. Перевод на другую работу.

4.3.1. Трехование от работника выполнения работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности либо с изменением размера заработной платы, льгот и других условий труда, обусловленных трудовым договором, допускается только с согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

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

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

4.3.4. Руководитель обязан перевести работника с его согласия на другую работу (социальная защита работника, охрана его здоровья и др.) в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 72, ч. 1 ст. 254 ТК РФ.

4.3.5. Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде (ст. 72 ТК РФ).

4.4. Прекращение трудового договора.

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

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

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

Независимо от причины прекращения трудового договора руководитель обязан:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта статьи ТК РФ, послужившей основанием прекращения трудового договора;

- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку (ч. 2 ст. 62 ТК РФ);

- вылатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы (ст. 140 ТК РФ).
44.3. Днем увольнения считается последний день работы.
44.4. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства.
При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник распределяется в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время педагогических работников ОУ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ОУ и трудовым договором, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности.
5.2. Для педагогических работников ОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю (Закон «Об образовании», п. 5 ст. 55).
5.3. Учебная нагрузка педагогического работника ОУ определяется в трудовом договоре.
5.3.1. Объем учебной нагрузки согласно п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и не ограничивается верхним пределом.
5.3.2. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, внесен в дополнительное соглашение к трудовому договору и подписан работником и руководителем ОУ.
5.3.3. В случае, когда объем учебной нагрузки педагога не оговорен в трудовом договоре, педагог считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом руководителя ОУ при приеме на работу.
5.3.4. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией образовательного учреждения;
- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 6 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
5.3.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя ОУ возможно только:
- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся (п. 66 Типового положения о учреждении дополнительного образования).
Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях рассматривается как изменение существующих условий трудового договора.
Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за два месяца.
Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (ст. 73 ТК РФ)
5.3.6. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- временно перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью сроком до одного месяца;
- простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя;
- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращении на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком по достижении им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

5.3.7. При проведении тарификации, учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается приказом руководителя ОУ с учетом мнения профкома (в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ), но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.4. Учебное время педагога дополнительного образования в ЦИТ определяется расписанием занятий.

Расписание педагогов ЦИТ составляется администрацией ЦИТ с учетом мнения профкома,

соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.4.1. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.4.2. Часы, свободные от занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусматриваются профкомом ОУ, педагоги вправе использовать по своему усмотрению.

5.4.3. Педагог обязан являться на занятия за 10-15 мин. до начала занятий.

5.5. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перемены (перемены).

Продолжительность урока 45, 40 минут устанавливается только для обучающихся, поэтому перерасчета рабочего времени педагогов в академических часах не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.6. Продолжительность рабочего дня обучающихся периода в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, по письменному приказу руководителя.

Работа в выходной или праздничный день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по согласию сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, в период, не совпадающий с очередным отпуском.

Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

5.9. Работники, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, привлекаются к работе в общую установленную выходные и праздничные дни. Время этой работы включается в месячную норму работы. Оплата работы в праздничный день производится в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх месячного оклада (ставки). По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.10. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается руководителем с учетом мнения профкома.

5.10.1. График отпусков составляется на каждый последующий календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников под расписку (ст. 123 ТК РФ).

5.10.2. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается в

соответствии с действующим законодательством:
Педагогическим работникам ОУ 42 календарных дней основного оплачиваемого отпуска;
5.10.3. Сверх основного оплачиваемого отпуска работников с ненормированным рабочим днем (заместитель директора по АХЧ, завхоз, главный бухгалтер, бухгалтер, кассир) предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ) при общем стаже:
От 0 до 5 лет - 3 календарных дня
От 5 до 10 лет - 6 календарных дней
От 10 до 15 лет - 9 календарных дней
От 15 до 20 лет - 12 календарных дней
Свыше 20 лет - до 15 календарных дней

5.10.4. Предоставление отпуска директору ОУ оформляется приказом Председателя Комитета по образованию, другим работникам - приказом по ОУ.
5.10.5. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.
5.10.6. Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении работника.
5.10.7. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за один день до начала отпуска.
5.10.8. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.10.9. По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позже чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время отпуска вперед.
5.11. Руководитель ОУ привлекает педагогических работников к дежурству по учреждению. График дежурств составляется на месяц, утверждается руководителем.
Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и продолжается 20 минут после их окончания.
5.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников ОУ. В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией ОУ к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Оплата труда педагогических работников и других категорий работников ОУ, ведущих педагогическую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул осуществляется пропорционально из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предоставляющей начало каникул.
В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана ОУ и т.д.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

За работниками из числа учебно-воспитательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.
5.3. Педагогическим работникам запрещается:
- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, изменять продолжительность занятий и перерывов между ними;
- улаживать воспитанников с занятием;

- курить в помещении образовательного учреждения. 5.1
5.4. Запрещается:

- отвечать педагогических работников в учебное время от их непосредственной деятельности; - созывать в рабочее время собрания, заседания, совещания по общественным делам; - присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения администрации ОУ; - входить в кабинет (группу) после начала занятия. Таким правом в исключительных случаях пользоваться только руководителю ОУ и его заместителю; - летать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников.

6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника: - предоставление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, почетной грамотой, - представление к отраслевым и правительственным наградам (ст. 191 ТК РФ) с учетом мнения профкома ОУ;

6.2. Поощрения объявляются приказом по ОУ, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

7. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

7.1. Работники ОУ обязаны подчиняться руководителю, выполнять его указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций, писем.

7.2. Работники, независимо от должности положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, способность служить служебную дисциплину, профессиональную этику. 7.3. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, руководитель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание

- выговор

- увольнение по соответствующим основаниям

7.4. Законодательством о дисциплинарной ответственности предусмотрены дисциплинарные взыскания для педагогических работников:

Закон РФ «Об образовании» (п.3 ст. 56), помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных ТК РФ, основаниями для увольнения педагогического работника ОУ по инициативе администрации этого ОУ до истечения срока действия трудового договора являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава ОУ;

- применение, в том числе неоднократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.

7.5. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно

дисциплинарное взыскание.

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

7.7. Взыскание должно быть наложено руководителем в соответствии с Уставом.

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

7.8.1. Дисциплинарное взыскание применяется немедленно за обнаружение проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

Заявление не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В заявляемые сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.2. До применения заявления выданных трудовой дисциплинарный должный быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.3. В соответствии с пп. 2, 3 ст. 55 Закона РФ «Об образовании» дисциплинарное расследование нарушения педагогическим работником ОУ норм профессионального поведения и (или) Устава ОУ может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть приняты в соответствии только с согласия этого педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защитных интересов обучающихся, воспитанников.

9. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предусмотренной работой и поведения работника.

10. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку. 7.10.1. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

11. В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам ОУ.

12. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

13. Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику под расписку.

8. ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ

8.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов федеральной инспекции труда, три Министерства труда и социального развития РФ, предоставления органов трудовой инспекции профсоюзов и представительных комитетов по охране труда.

8.2. При обеспечении мер по охране труда руководитель назначается в типовым положением о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов учреждений, предприятий системы образования. Положением о порядке расследования, учета и оформления несчастных случаев и воспитанниками в системе образования РФ, утвержденных приказом Минобрнауки РФ от 23.07.96г. № 378 «Об охране труда в системе образования Российской Федерации».

8.3. Все работники образовательных учреждений, включая руководителей, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

8.4. В целях предотвращения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные требования по технике безопасности, охране жизни и здоровью детей, действующие для данного ОУ; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе 7 настоящих правил.

8.5. Служебные инструкции должны содержать требования, применяемые во всех случаях.

8.6. Руководитель обязан пополнять требования по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой работниками ОУ, контролировать реализацию таких требований.

8.7. Руководитель, виновный в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективному договору, либо препятствующий