

Приложение №1

Утверждены: общим собранием
трудового коллектива
МБОУ Изумрудновской о.о. школы
от ____ 20 ____ июня 2023 года

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

**для работников Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Изумрудновской основной общеобразовательной школы»**

п. Изумрудный 2023 год

1. Общие положения

В соответствии с действующим законодательством граждане имеют право на труд. Правила внутреннего распорядка работников МБОУ Изумрудновской основной общеобразовательной школы призывают содействовать добросовестному и качественному выполнению работниками возложенных на них обязательств, укреплению трудовой дисциплины, организации труда, эффективному использованию рабочего времени.

Вопросы, которые связаны с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией в рамках данных ей прав, а в случаях, предусмотренных законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, — совместно, по соглашению или с учетом мнения профсоюзного комитета, трудового коллектива, в соответствии с их полномочиями.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данной школе.

Прием на работу и увольнение с работы учителей, других педагогических работников, рабочих, обслуживающего персонала школы осуществляется директором школы, а директора школы — районным Управлением образования Администрации Ирбейского района.

2.2. При приеме на работу администрация школы обязана потребовать от поступающего:

2.2.1. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ, в т.ч. документы об образовании или профессиональной подготовке (диплом, свидетельство, копии которых заверены администрацией и хранятся в личном деле работника). Работники, которые поступают на работу в школу и детский сад, обязаны представить медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в детском учреждении.

2.2.2. Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается. Запрещается требовать при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством и данными правилами.

2.2.3. Прием на работу оформляется приказом по школе, в котором в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих, профессиональными стандартами или штатным расписанием указывается название работы (должность).

2.3. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация школы обязана:

- a) ознакомить работника с доверенной работой, условиями и оплатой труда, объяснить права и обязанности согласно со служебными инструкциями;
- b) ознакомить работника со статусом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором;
- c) проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, пожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с пометкой о проведении инструктажа в журнале установленного образца.

2.4. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного

фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.5. На всех работников, которые работали больше пяти дней, ведутся трудовые книжки, в т.ч. в электронном виде, в порядке, установленном действующим законодательством.

2.6. На каждого педагогического работника школы ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документов, указанных в п.2.3. копии приказов о приеме на работу, перемещениях по службе, привлечении к дисциплинарной ответственности, увольнении, выписки из протоколов аттестационных комиссий.

2.7. Личные дела и трудовые книжки директора школы его хранятся в районном управлении образования, а трудовые книжки и личные дела других работников — в школе. После увольнения работника его личное дело в установленном порядке передается в архив.

2.8. Перевод на другую работу допускается только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. При изменении в организации производства и труда допускаются изменения существующих условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности. С этими изменениями должен быть ознакомлен работник не позднее, чем за два месяца.

2.9. Прекращение трудового договора может иметь место только на основаниях, предусмотренных законодательством. Работники имеют право прекратить трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию за один месяц. По окончании указанных сроков предупреждения работник имеет право прекратить работу, а администрация школы обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести расчет через централизованную бухгалтерию. По договоренности между работниками и администрацией трудовой договор может быть сокращен и до окончания срока об увольнении.

В случаях, когда заявление об увольнении по собственному желанию по уважительным причинам обусловлено невозможностью для работника продолжать работу (прием в учебное заведение, переезд в другую местность, переход на пенсию и др.), администрация прекращает договор в срок, о котором просит работник. Прекращение трудового договора оформляется приказом по школе.

2.10. Увольнение по результатам аттестации педагогических работников, а также в случаях ликвидации школы, сокращение численности или штата работников допускается, когда невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

2.11. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 трудового Кодекса) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.12. Лицо, поступающее на работу по совместительству к другому работодателю, не предъявляет (ст. 283 ТК РФ) трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме

на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы».

2.13. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 трудового Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 трудового Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи трудового Кодекса или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 трудового Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 трудового Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

2.14. В случае возникновения ограничительных мероприятий в трудовой деятельности, по независящим от сторон причинам и вводимых решением Правительства РФ или органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, органа местного самоуправления, заключается дополнительное соглашение на основании ТК РФ Статья 312.2. Особенности заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020)

2.15. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами.

При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи. По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

2.16. 2.4.14. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

3. Основные обязанности работников

3.1. Работники школы обязаны:

1. при произошедших несчастных случаях оперативно (сразу) информировать администрацию школы (дежурного администратора); принимать исчерпывающие меры для устранения причин к ним приведших;
2. придерживаться трудовой дисциплины, трудиться честно, добросовестно, выполнять обязанности, возложенные на них правилами внутреннего трудового распорядка, служебными инструкциями, распоряжениям и администрации;
3. строго придерживаться установленной продолжительности рабочего времени, стремиться к повышению качества и результативности выполняемой работы, проявлять творческую инициативу;
4. выполнять требования техники безопасности, производственной санитарии, гигиены труда, пожарной безопасности, которые предусмотрены соответствующими правилами и инструкции, нести ответственность за сохранность жизни и здоровья учащихся;
5. быть внимательными к детям, родителям и членам коллектива;
6. выполнять установленный порядок хранения материальных ценностей и документов, воспитывать в учениках бережное отношение к государственной собственности, учебникам;
7. систематически повышать профессиональную квалификацию;
8. быть образцом приличного поведения и высокого морального долга в школе и за ее пределами. Педагогические работники несут ответственность за

применение антипедагогических мер воздействия на учеников в соответствии с действующим законодательством.

3.2. Работники школы имеют право совмещать работу по профессиям и должностям. Работать по совместительству в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством.

4. Основные обязанности администрации

4.1. Администрация школы обязана:

1. организовать труд работника школы в соответствии с трудовым договором, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда;
2. осуществлять контроль за исполнением работниками школы возложенных на них обязательств, требований правил внутреннего трудового распорядка, статуса школы;
3. заключать в установленном порядке коллективный договор (соглашение) по решению производственных и социально-экономических вопросов

4.2. Администрация школы имеет право:

1. устанавливать работникам школы за счет и в рамках средств, которые направляют на оплату труда, размеры надбавок, доплат, премий и других выплат стимулирующего характера с учетом премиального фонда.

4.3. Администрация школы несет ответственность за жизнь и здоровье учеников во время их пребывания в школе и участия в мероприятиях, которые она организует. Обо всех серьезных случаях травматизма и непредвиденных происшествиях администрация школы сообщает в районный отдел образования.

5. Рабочее время и его использование.

5.1. Школа работает по графику пятидневной рабочей недели для первых классов, шестидневной рабочей недели для вторых - девярых классов Школы (в одну смену).

Детский сад работает по графику пятидневной рабочей недели с 7.30 до 17.30.

Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов) на основании Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

5.2. Рабочее время педагогического состава и иных работников, устанавливаемое учебным и иным расписанием. Расписание уроков и занятий утверждается администрацией с учетом педагогической целенаправленности, выполнения санитарно-гигиенических норм, экономии времени педагогических работников, особенностей работы школы и детского сада. Педагогическим работникам, которые имеют нагрузку не более ставки, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Порядок предоставления и использования методического дня устанавливается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.3. Рабочее время других работников устанавливается графиками, в которых указываются часы работы и перерывы. Для некоторых категорий работников (сторожа) по согласованию с профсоюзным комитетом может быть установлен суммированный учет рабочего времени. В графике работы таких категорий работников предусматривается еженедельный бесперывный отдых длительностью не менее 42 часов.

5.4. Привлечение отдельных работников школы к дежурству и некоторых видов работ в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу администрации школы. За дежурство или работу в выходные и праздничные дни с согласия между работниками и администрацией дается другой день отдыха или производится оплата в соответствии с действующим законодательством. Запрещается привлекать к дежурству и

к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, которые имеют детей дошкольного возраста.

5.5. При установлении учебной нагрузки и расписания педагогического состава следует учитывать факторы, обуславливающие общий объем его работы, в частности:

1. число учащихся и воспитанников, с которыми педагогический состав должен работать ежедневно и еженедельно;
2. необходимость предоставления достаточного времени для планирования работы, подготовки уроков, занятий и анализа своей деятельности;
3. число различных уроков, занятий, которые педагогический состав должен проводить каждый день;
4. время, требующееся для участия в исследовательской работе, во внеклассных и внешкольных мероприятиях, а так же для наблюдения за учащимися, воспитанниками и для консультаций для них;
5. время для бесед и консультаций с родителями относительно успеваемости учеников, воспитанников;
6. продолжительность рабочего дня и рабочей недели педагогического работника с учетом перечисленных факторов должна устанавливаться в соответствии ТК РФ

5.6. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором школы по соглашению с профсоюзным комитетом. Эта работа должна быть закончена до окончания учебного года и ухода педагогических работников в отпуск. Для обеспечения высокого качества обучения и воспитания целесообразно, чтобы учебная нагрузка не превышала количества часов, которые соответствуют 1.5 ставки. Молодые специалисты обеспечиваются учебной нагрузкой не менее полной ставки. Неполная учебная нагрузка педагогическим работникам может устанавливаться с их согласия. Объем учебной нагрузки, как правило, должен быть стабильным на протяжении всего учебного года.

5.7. Разногласия педагогических работников с администрацией школы по вопросам установления учебной нагрузки рассматриваются в комиссии по трудовым спорам.

5.8. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией школы по соглашению с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы школы. Отпуска педагогическим работникам школы даются, как правило, в период летних каникул. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее мая месяца текущего года и доводится до сведения всех работников школы. Предоставление отпуска директору школы оформляется приказом по соответствующему органу образования, другим работникам – приказом по школе.

5.9. Педагогическим и другим работникам школы запрещается менять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы, продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними.

5.10. Администрации школы запрещается:

1. отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения гражданских обязанностей и проведения мероприятий, которые не связаны с производственной деятельностью;
2. проводить в учебное время собрания, заседания

5.11 Присутствие в классе (группе) во время урока или занятий работников школы или других лиц допускается только с согласия педагога, воспитателя и разрешения директора и его заместителей.

5.12. Педагогические работники приходят на работу не позже, чем за 15 минут до начала своих уроков, считаются свободными после окончания их и внеклассных мероприятий.

5.13. Педагогические работники обязаны ознакомиться со всеми приказами, объявлениями, которые расположены на доске, с расписанием уроков, возможными заменами уроков и строго их исполнять.

5.14. Учебные кабинеты открываются учителем до звонка на урок.

5.15. Начало трудового дня для педагогических работников во время каникул – в девять часов утра. Продолжительность трудового дня — в соответствии с тарификацией. Время прихода и отдыха контролируется дежурными администраторами.

5.16. Классные журналы находятся в учительской или в группе. Учитель, воспитатель лично берет журнал на первый урок или занятие и лично своевременно ставит его на определенное место после. Категорически запрещается передавать классные журналы ученикам школы.

5.19. В школе организуется дежурство учеников, администрации и педагогов школы в соответствии с графиком. Ежедневно, по личному графику, назначается дополнительный дежурный - представитель администрации школы (директор, заместитель директора) или учитель, который решает в этот день все вопросы организации и творческого характера:

1. каждый день ответственный за дежурство учитель вместе с ответственным за дежурство учениками и дополнительным дежурным школы встречают всех учеников, обращают внимание на их внешний вид;
2. в школе ведется журнал дежурств;
3. один раз в месяц (и на каникулах) проводится генеральная уборка всех классных помещений. Организуют и проводят ее классные руководители и все ученики.
4. в детском саду при необходимости организуется дополнительное дежурство педагогическими работниками.

5.20. Классный руководитель ежедневно делает предварительный заказ в школьной столовой по питанию.

5.21. Классный руководитель ежедневно следит за выполнением учащимися класса Правил для обучающихся.

5.22. Классный руководитель и воспитатель обеспечивает ежедневный контроль посещаемости учебных занятий. Устанавливает причины пропусков.

5.23. Перед выходом на различные массовые выступления учеников, воспитанников вне школы и детского сада (олимпиады, спортивные соревнования, конкурсы и т.д.) проводится обязательная беседа с этой группой учеников классным руководителем, воспитателем с соответствующими записями в журнале ТБ.

5.24. Классный руководитель, воспитатель организывает работу с родителями, не реже 1 раза в четверть – родительские собрания.

5.25. Педагогические работники дежурят в соответствии с утвержденным графиком и приказом о дежурстве.

5.26. Протоколы родительских собраний записываются в отдельную тетрадь.

5.27. Педагогические работники, которые по тем или другим важным причинам не могут проводить урок, обязаны заранее предупредить директора. Свое отсутствие должны обязательно подтвердить оправдательным документом.

5.28. Педагогические работники ведут постоянную внеурочную работу по предмету. Обеспечивают готовность школьников и воспитанников для участия в олимпиадах, конференциях и т.п. по предмету.

5. Дистанционная (удаленная) работа.

5.1. Особенности порядка взаимодействия и организации труда дистанционного работника и работодателя, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников, устанавливаются в соответствии с требованиями законодательства.

5.2. В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника

распространяется действие статьей 166-168 ТК РФ о направлении работников в служебные командировки.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. Работодатель применяет к работникам организации, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: объявляет благодарность, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и другие виды поощрений.

6.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ). Решение о поощрении принимается администрацией школы совместно или по соглашению с профсоюзным комитетом.

6.3. Поощрение работников школы вышестоящими органами образования и государственными органами проводится на основании представления администрации и профсоюзного комитета в порядке подчиненности.

6.4. За отдельные трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы для присвоения почетных званий, награждения орденами и медалями, именными медалями, знаками отличия.

6.5. При применении мер поощрения обеспечивается слияние материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива школы и заносятся в трудовую книжку работника.

7. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины и норм профессионального поведения

7.1. Нарушение трудовой дисциплины и норм профессионального поведения — невыполнение или ненадлежащее выполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязательств, а также обязанностей, вытекающих из квалификационных характеристик, должностных инструкций — влечет за собой применение мер дисциплинарно воздействия, а также применение других мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины и норм профессионального поведения администрация школы может наложить следующие дисциплинарные взыскания:

1. замечание,
2. выговор,
3. увольнение по соответствующим основаниям

7.3. Меры дисциплинарного взыскания применяются на основании ст. 192 ТК РФ

7.4. Пропуском считается отсутствие на работе больше трех часов рабочего дня без уважительных причин.

7.5. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогические работники могут быть уволены с работы за совершение аморального проступка, не совместимого с дальнейшим исполнением воспитательных функций на основании ст 336 ТК РФ

7.6. Дисциплинарные взыскания на работников школы накладываются администрацией школы. Дисциплинарные взыскания на директора школы и при необходимости его заместителей накладываются тем органом образования, которому дано право их назначать и увольнять.

7.7. Перед наложением взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть затребованы разъяснения в письменной форме. Отказ работника дать разъяснения не может служить препятствием для наложения дисциплинарного взыскания.

7.8. Дисциплинарные взыскания налагаются администрацией школы непосредственно после выявления проступка, но не позднее одного месяца со дня обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске. При этом днем обнаружения проступка, с которого отсчитывается месячный срок, считается день, когда лицу,

которому подчинен работник, стало известно о совершении проступка независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 (шести) месяцев со дня совершения проступка.

7.9. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предыдущая работа и поведение.

7.10. Администрация имеет право вместо дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива или профсоюзной организации.

7.11. Работники, которые выбраны в состав профсоюзных органов и не освобождены от производственного труда, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия органа, членами которого они являются, а председатель профсоюзного комитета школы - без предварительного согласования вышестоящего профсоюзного органа.

7.12. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, который подвергнут взысканию, под расписку.

7.13. Дисциплинарные расследования в отношении педагогов и принятые на их основании решения могут быть преданы гласности только по просьбе заинтересованного учителя, за исключением тех случаев, когда они влекут за собой запрещение заниматься педагогической деятельностью или если диктуются соображениями, касающимися защиты учащихся, их безопасности.

7.14. Трудовой коллектив имеет право снять наложенное им взыскание досрочно, а также ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания или о прекращении действия других мер, которые применены администрацией, за нарушение трудовой дисциплины, когда член коллектива не допустил нового нарушения дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

7.15 Все работники стремятся выполнять Правила внутреннего распорядка МБОУ Изумрудновской ООШ.

8. Заключительные положения

8.1. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка могут вноситься трудовым коллективом по представлению администрации и профсоюзного комитета в случае, если они не противоречат действующему законодательству.

8.2. Правила *внутреннего* распорядка вывешиваются в школе на видном месте.