

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Центр образования № 170
Колпинского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО
на общем собрании работников
ГБОУ Центра образования № 170
Санкт-Петербурга
протокол № 2 от 01.06.2015г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ
Центра образования № 170
Санкт-Петербурга
М.Н.Рясько М.Н.Рясько
Приказ № 137 от 02.06.2015г.



ПРАВИЛА
внутреннего распорядка для работников
ГБОУ Центра образования № 170
Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург

2015 год

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работниками меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений Государственного бюджетного общеобразовательного центра образования №170 Колпинского района Санкт-Петербурга (далее – Учреждение).

В трудовых отношениях с работником Учреждения работодателем является Учреждение в лице директора Учреждения.

1. Основные права и обязанности сотрудников центра

1.1 Сотрудники центра имеют право:

- на работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- производственные и социально-бытовые 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 профессионально-квалификационных групп работников;
- отдых, который гарантируется установленной Федеральным законом максимальной продолжительностью еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, сокращенного дня для ряда профессий, работ и отдельных категорий работников;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами социального развития учреждения;
- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Типовым положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций РФ;
- возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;
- объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;
- досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;
- пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также в случаях, предусмотренных законами и иными нормативно-правовыми актами; индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных Федеральным
- законом способов их разрешения, включая право на забастовку;
- получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения;
- 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, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

1.2 Сотрудники центра обязаны:

- строго выполнять обязанности, возложенные на них Уставом центра, Правилами

внутреннего распорядка, положениями и должностными инструкциями;

- соблюдать дисциплину труда - вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации;

- всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов труда;

- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

экономно расходовать материалы, топливо и электроэнергию

- воспитывать у обучающихся бережное отношение к школьному имуществу;

- проходить в установленные сроки медицинские осмотры в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2012 № 302н.

1.3 Педагогические работники центра несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения занятий и перемен. О всех случаях травматизма обучающихся немедленно сообщать администрации.

1.4 В случае опоздания обучающихся на занятия учитель обязан поставить в известность классного руководителя, дежурного администратора, заместителя директора (завуча по воспитательной работе). Учитель не может не допускать опоздавших до занятий, таким правом может пользоваться только администрация центра .

1.5 Во время учебных занятий двери в учебных кабинетах должны быть открыты, кабинеты могут закрываться учителями на переменах с целью проветривания помещения, оставлять обучающихся в закрытых кабинетах одних не допускается.

1.6 По окончании рабочего времени кабинеты закрываются на ключ. Влажная уборка кабинетов осуществляется силами уборщика служебных помещений. Если преподаватель работает в разных классах, то он обязан сдать ключ от кабинета дежурному администратору после окончания занятий.

1.7 Задержка обучающихся педагогическими работниками школы после завершения рабочего времени разрешается в строго определенных случаях:

- проведение классных часов и собраний;
- проведение и подготовка внеклассных и общешкольных мероприятий;
- зачеты, дополнительные занятия.

- Во всех других случаях требуется согласование с администрацией.

- 1.8 В случае пожара или других стихийных бедствий учителя поступают согласно утвержденному плану эвакуации.

- 1.9 Педагогические работники проходят, раз в пять лет аттестацию согласно Положению об аттестации педагогических кадров.

-

- **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 в письменной форме (ст. 67) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную долю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в учреждении, другой - у работника.

- 2.1.3 При приеме на работу работник обязан предъявить администрации образовательного учреждения (ст. 65):

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые

- или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- г) ИНН;
- д) документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

е) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

ж) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (соответствии со ст. 65 Трудового кодекса РФ).

з) медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;

Прием на работу в образовательное учреждение без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация образовательного учреждения не в праве требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством, например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.

2.1.4 Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники, библиотекари и др.), в соответствии с ТКХ (или с Единым тарифно-квалификационным справочником), обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку.

- 2.1.5 Согласно ст. 351.1 Трудового кодекса РФ к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья

, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

2.1.6 Прием на работу оформляется приказом руководителя образовательного учреждения на основании письменного трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (ст. 68).

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

2.1.8 В соответствии с приказом о приеме на работу администрация образовательного учреждения обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях.

На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.1.9 Трудовые книжки работников хранятся в образовательном учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

Трудовые книжки руководителей образовательных учреждений хранятся в органах управления образованием.

2.1.10. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация образовательного учреждения обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

- 2.1.11 На каждого работника образовательного учреждения ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского
- заключения от отсутствия противопоказаний к работе в образовательном учреждении, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа.
- Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

- 2.1.12 Руководитель образовательного учреждения вправе предложить работнику заполнить лист по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу.
- 2.1.13 Личное дело работника хранится в образовательном учреждении, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.
- 2.1.14 О приеме работника в образовательное учреждение делается запись в Книге учета личного состава.
- 2.1.15 При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под расписку) с учредительными документами и локальными правовыми актами учреждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным трудовым договором, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами образовательного учреждения, упомянутыми в трудовом договоре (контракте).
- По общему правилу работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен (ст. 68).
- 2.2 Отказ в приеме на работу.
- 2.2.1 Подбор и расстановка кадров относятся к компетенции администрации образовательного учреждения, поэтому отказ администрации в заключении трудового договора не может быть оспорен в судебном порядке, за исключением случаев, предусмотренных законом.
- Так, не может быть отказано в приеме на работу (заключение трудового договора по основаниям статей ТК: ч. 4, ст. 64).

Не может быть отказано в приеме на работу по мотивам: пола, расы, национальности и др., указанным в ст. 64 ТК; наличия у женщины беременности и детей (ч. 3, ст. 64 ТК).

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме (ч. 5, ст. 64 ТК).

2.3 Перевод на другую работу.

2.3.1 Требования от работника выполнения работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности, либо изменение размера заработной платы, льгот и других условий труда, обусловленных трудовым договором, обычно связано с его переводом на другую работу.

Такой перевод допускается только с согласия работника (ч. 1, ст. 72 ТК).

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

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

2.3.4 Закон обязывает руководителя 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.

2.3.5 Руководитель не может без согласия работника переместить его на другое рабочее место в том же образовательном учреждении в случаях, связанных с изменениями в организации учебного процесса и труда (изменение числа классов, групп, количества учащихся, часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.) и квалифицируемых как изменение существенных условий труда.

Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде (ст. 73 ТК).

2.4. Прекращение трудового договора.

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

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

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

Независимо от причины прекращения трудового договора администрация образовательного

учреждения обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ, послужившей основанием прекращения трудового договора;
- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку (ч. 2, ст. 62 ТК);
- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы (ст. 140 ТК).

2.4.3 Днем увольнения считается последний день работы.

2.4.4 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 расписывается в личной карточке формы Т-2 в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним и в трудовой книжке.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1 В центре установлена 6-дневная рабочая неделя с общей продолжительностью рабочего времени 40 часов.

3.2. Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директор школы по согласованию с ПК (на новый учебный год до ухода сотрудников в отпуск). При этом необходимо учитывать:

- у учителей, как правило, должна сохраняться преемственность и объем учебной нагрузки;
- молодых специалистов обеспечить учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
- объем учебной нагрузки у учителя должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

3.3. Продолжительность дня для обслуживающего персонала определяется графиком с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждается администрацией школы по согласованию с ПК.

- Время работы секретаря и лаборанта с 9.00 до 17.00.

В библиотеке необходимо вывесить график работы библиотеки.

3.4. Рабочий день учителей должен начинаться не позднее, чем за 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания уроков. Это время отведено на подготовку к уроку кабинета с соблюдением санитарно-гигиенических норм. Дежурный администратор является на дежурство за полчаса до начала уроков.

3.5. Рабочий день для педагогических работников школы начинается в 8.30. Рабочий день (время) учителя может быть увеличен в случаях:

- проведения педагогических советов;
- административных совещаний при директоре и его заместителях, планерках, проводимых по мере необходимости, как правило, 1 раз в 2 недели и не более 1 часа;
- вследствие задействования педагогического работника до начала занятий, как заменяющего заболевшего, либо по другим причинам отсутствующего учителя;
- во всех случаях, когда учитель занят внеклассной работой (подготовка общественных мероприятий, генеральная уборка), а также, когда учитель занят исполнением своего функционала (ведение классной документации, оформление и заполнение классных журналов, отчетность о посещаемости и успеваемости обучающихся и др.).

3.6. В течение учебного времени учителя приступают к очередным урокам со звонком, задержка учащихся на переменах, а также начало уроков после звонка не допускается, и считается отсутствием учителя на рабочем месте.

3.7. График дежурств учителей (на этажах и в столовой) утверждается и разрабатывается

профсоюзным комитетом - администрация и ПК в тесном контакте осуществляют контроль за исполнением дежурными учителями своих обязанностей.

3.8. Учителя, дежурные по столовой, при содействии дежурного администратора и классных руководителей осуществляют контроль за порядком в школьном буфете, поведением обучающихся в столовой, качеством и количеством пищи, отпускаемой сотрудниками буфета. В случае задержки обучающихся при проведении обедов в буфете (по субъективным причинам) классный руководитель обязан предупредить дежурного администратора.

3.9. Из числа педагогических работников (заместителей директора) школы директор назначает дежурных администраторов. Дежурный администратор выполняет свои обязанности согласно утвержденного директором графика дежурств и специально выработанного функционала (см. обязанности дежурного администратора).

3.10. Время каникул является рабочим временем. В каникулярное время работа учителя осуществляется в соответствии с предельной нормой недельной почасовой нагрузки согласно графику занятости, выработанному заместителем директора по учебно-воспитательной работе, при согласовании с профсоюзным комитетом. Неявка на работу в каникулярное время без уважительных причин приравнивается к прогулу.

3.11. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков;
- отменять, удлинять, сокращать продолжительность уроков;
- оставлять обучающихся в кабинетах одних, без учителя;
- удалять обучающихся с уроков;
- отвлекать коллег от выполнения их функциональных обязанностей.

3.12. Классный руководитель своевременно, согласно графика, выводит обучающихся в столовую.

3.13. Завуч школы своевременно предупреждает учителей и обучающихся о замене.

3.14. Устанавливается единый день совещаний -, педагогических советов - по плану (не реже 1 раза в четверть и предварительные педагогические советы по итогам четверти), собраний трудового коллектива.

3.15. В школе устанавливаются единые педагогические правила для педагогов, работающих в одном классе:

- Урок начинается и заканчивается по звонку. Каждая минута урока используется для организации активной познавательной деятельности обучающихся;
- Воспитательная функция урока органически связана с образовательной, развивающей;
- Воспитание на уроке осуществляется через содержание, организацию, методику урока, влияние личности учителя;
- Обращение к обучающимся должно быть уважительным;
- Учитель в самом начале урока (орг. момент) требует полной готовности обучающихся к уроку, наличия учебных принадлежностей, внимания;
- Учитель вырабатывает спокойный сдержанный тон. Регулирование поведения обучающихся достигается взглядом, изменением тембра голоса, молчанием и другими педагогическими способами;
- Категорически запрещается крик, оскорбление обучающихся. Их альтернатива - спокойное требование, спокойный тон, выдержка;
- Учителя, работающие в одном классе, в зависимости от обстоятельств, проводят коррекцию требований в зависимости от отношения обучающихся к учению, их поведения, рекомендаций психолога;
- Требования к оформлению и ведению тетрадей, дневников основываются на едином орфографическом режиме, вырабатываемом на педагогическом совете и методических объединениях учителей-предметников;
- Все учителя, работающие в одном классе, укрепляют доверие обучающихся к учителям на основе межпредметных связей, взаимоотношения друг к другу;
- Важное место в воспитании занимают высокие профессиональные качества, которые совершенствуются в совместной работе. Поиск новых методов, форм, средств обучения и

воспитания и их обсуждение является постоянным атрибутом работы учителя.

3.16 Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК).

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК).

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей.

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен и в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позднее, чем за 14 дней) работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время отпуска вперед (ст. 124 ТК).

4. Поощрения за успехи в работе

4.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся (воспитанников), новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника:

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

4.2. Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения могут быть предусмотрены и другие поощрения.

4.3 Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

4.4. Поощрения объявляются в приказе по образовательному учреждению, доводятся до сведения его коллектива. В трудовую книжку работника заносятся сведения о награждениях за успехи в работе.

4.5. За особые трудовые заслуги работники представляются к поощрению, к награждению орденами, медалями и почетными грамотами, нагрудными значками, к присвоению почетных званий и др.

5. Трудовая дисциплина

5.1. Работники образовательных учреждений обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

5.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

5.3. За нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (документы, устанавливающие

трудо­вые обя­зан­но­сти ра­бот­ни­ков об­ра­зо­ва­тель­ных уч­ре­жде­ний, пе­ре­чис­лен­ные вы­ше), ад­ми­ни­стра­ция впра­ве при­мен­ить сле­ду­ю­щие дис­ци­п­ли­нар­ные взыс­ка­ния (ст. 192 ТК):

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

5.4. За­ко­но­да­тель­ством о дис­ци­п­ли­нар­ной от­вет­ст­вен­но­сти мо­гут быть пре­дус­мо­т­ре­ны для от­дель­ных ка­те­го­рий ра­бот­ни­ков так же и дру­гие дис­ци­п­ли­нар­ные взыс­ка­ния.

По­ми­мо ос­но­ва­ний пре­к­ра­ще­ния тру­до­во­го до­го­во­ра, пре­дус­мо­т­рен­ных Тру­до­вым ко­дек­сом, ос­но­ва­ни­ями для уво­ле­ния пе­да­го­гичес­ко­го ра­бот­ни­ка об­ра­зо­ва­тель­но­го уч­ре­жде­ния по и­ни­ци­а­ти­ве ад­ми­ни­стра­ции это­го об­ра­зо­ва­тель­но­го уч­ре­жде­ния до ис­те­че­ния сро­ка дей­ст­вия тру­до­во­го до­го­во­ра яв­ля­ют­ся:

- 1) по­вто­р­ное в те­че­ние 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.

5.5. За од­ин дис­ци­п­ли­нар­ный про­ст­уп­ок мо­жет быть при­ме­не­но толь­ко од­но дис­ци­п­ли­нар­ное или об­щес­т­вен­ное взыс­ка­ние.

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

5.7. Взыс­ка­ние дол­жно быть на­ло­же­но ад­ми­ни­стра­цией об­ра­зо­ва­тель­но­го уч­ре­жде­ния в со­от­вет­ст­вии с его уста­вом.

5.8. Ра­бот­ни­ки, из­бран­ные в со­став проф­со­юз­ных ор­га­нов и не ос­во­бо­ж­ден­ные от про­из­вод­ст­вен­ной ра­боты, не мо­гут быть под­вер­гну­ты дис­ци­п­ли­нар­но­му взыс­ка­нию без пре­двар­и­тель­но­го со­гла­сия проф­со­юз­но­го ор­га­на, чле­на­ми ко­то­ро­го дни яв­ля­ют­ся, а ру­ко­во­ди­те­ли вы­бор­ных проф­со­юз­ных ор­га­нов в уч­ре­жде­нии, проф­ор­га­ни­за­то­ры - ор­га­на со­от­вет­ст­вую­ще­го объ­еди­не­ния проф­ес­си­о­наль­ных со­ю­зов (ст. 374 ТК).

5.8.1. Пред­ста­ви­те­ли проф­со­ю­зов, их объ­еди­не­ний, ор­га­нов об­щес­т­вен­ной са­мо­де­я­тель­но­сти, уча­ст­вую­щие в кол­лек­тив­ных пе­ре­го­во­рах, в пе­ри­од их ве­де­ния не мо­гут быть без пре­двар­и­тель­но­го со­гла­сия упо­л­но­мочив­ше­го их на пред­ста­ви­тель­ство ор­га­на под­вер­гну­ты дис­ци­п­ли­нар­но­му взыс­ка­нию.

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

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

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

5.9.2. В со­от­вет­ст­вии со ст. 55 (п. 2,3) дис­ци­п­ли­нар­ное рас­сле­до­ва­ние на­ру­ше­ний пе­да­го­гичес­ким ра­бот­ни­ком об­ра­зо­ва­тель­но­го уч­ре­жде­ния норм проф­ес­си­о­наль­но­го по­ве­де­ния (или) уста­ва дан­но­го об­ра­зо­ва­тель­но­го уч­ре­жде­ния 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 пе­ре­да­ны глас­но­сти толь­ко с со­гла­сия это­го пе­да­го­гичес­ко­го ра­бот­ни­ка, за ис­клю­че­нием слу­ча­ев, ве­ду­щих к за­пре­ще­нию за­ни­мать­ся пе­да­го­гичес­кой де­я­тель­но­стью, или при не­об­хо­ди­мо­сти за­щи­ты ин­те­ре­сов об­уча­ю­щих­ся, вос­пи­тан­ни­ков.

5.9.3 До при­ме­не­ния взыс­ка­ния от на­ру­ши­те­ля тру­до­вой дис­ци­п­ли­ны дол­жны быть за­тре­бо­ва­ны об­ьяс­не­ния в пись­мен­ной фор­ме. От­каз ра­бот­ни­ка дать об­ьяс­не­ния не мо­жет слу­жить пре­пят­ст­ви­ем для при­ме­не­ния дис­ци­п­ли­нар­но­го взыс­ка­ния.

5.10 Ме­ра дис­ци­п­ли­нар­но­го взыс­ка­ния оп­ре­де­ля­ет­ся с уч­етом тя­же­сти со­вер­шен­но­го про­ст­уп­ка, об­сто­я­тель­ств, при ко­то­рых он со­вер­шен, пред­шес­т­вую­щей ра­боты и по­ве­де­ния ра­бот­ни­ка.

5.11 При­каз о при­ме­не­нии дис­ци­п­ли­нар­но­го взыс­ка­ния с ука­за­нием мо­тивов его при­ме­не­ния об­ьяс­ня­ет­ся (со­об­ща­ет­ся) ра­бот­ни­ку, под­вер­гну­то­му взыс­ка­нию, под рас­пис­ку в те­че­ние трех ра­бочих дней со дня его из­да­ния (ст. 193 ТК).

5.11.1 За­пись о дис­ци­п­ли­нар­ном взыс­ка­нии в тру­до­вой кни­ж­ке ра­бот­ни­ка не про­из­во­дит­ся, за ис­клю­че­нием слу­ча­ев уво­ле­ния за на­ру­ше­ние тру­до­вой дис­ци­п­ли­ны.

5.12. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

5.13. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию (ч. 2, ст. 194 ТК).

Правила внутреннего трудового распорядка работы школы являются едиными и обязаны исполняться всеми педагогическими работниками школы без исключения, контроль за соблюдением правил возложен на администрацию школы и профсоюзный комитет.