**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение**

**Свисталовская основная общеобразовательная школа**

**СОГЛАСОВАНО**

Протокол заседания совета трудового коллектива

от \_\_\_10./11/\_\_\_.2017 №\_\_\_\_

**«УТВЕРЖДАЮ»**

И.о. директора школы: С.И. Баков

. Приказ №

«\_10\_\_»\_\_\_11\_\_\_\_\_\_2017 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка**

1. **Общие положения**

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами порядок приема 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 в МКОУ Свисталовской ООШ (далее – Учреждение).

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

1. **Порядок приема и увольнения работников**
   1. 1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора.[[1]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftn1" \o ")
   2. 2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:[[2]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftn2" \o ")

* паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
* трудовую книжку, 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 – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
* справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.
  1. 3.При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.4.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.

2.5.Педагогической деятельностью в Учреждении имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

* 1. 6.К педагогической деятельности не допускаются лица:[[3]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftn3" \o ")
* лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
* имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся 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, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
* имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
* признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
* имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.
  1. 7. К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся 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, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.[[4]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftn4" \o ")
  2. 8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.[[5]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftn5" \o ") Организацию указанной работы осуществляет директор Учреждения.

Директор Учреждения знакомит работника:

* с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией (совместно с руководителем директором Учреждения);
* с инструкциями по технике безопасности, охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;
* с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.
  1. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.[[6]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftn6" \o ")

1. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.[[7]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftn7" \o ")
2. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.[[8]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftn8" \o ")
3. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.[[9]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftn9" \o ")
4. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:[[10]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftn10" \o ")

* соглашение сторон;
* истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
* расторжение трудового договора по инициативе работника;
* расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
* перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
* отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией;
* отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
* отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
* отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
* обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
* нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются:

1. повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
2. применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.[[11]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftn11" \o ")
2. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.[[12]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftn12" \o ")
3. В случаях, когда заявление работника 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 трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.[[13]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftn13" \o ")
4. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник 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.[[14]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftn14" \o ")
5. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.[[15]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftn15" \o ")
6. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.[[16]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftn16" \o ")
7. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).[[17]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftn17" \o ")

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.[[18]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftn18" \o ")

1. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.[[19]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftn19" \o ")

[[1]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftnref1" \o ") ст.16 ТК РФ

[[2]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftnref2" \o ") ст.65 ТК РФ

[[3]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftnref3" \o ") ст.331 ТК РФ

[[4]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftnref4" \o ") ст.351.1 ТК РФ

[[5]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftnref5" \o ") ст.68 ТК РФ

[[6]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftnref6" \o ") ст.68 ТК РФ

[[7]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftnref7" \o ") ч.1 ст.70 ТК РФ

[[8]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftnref8" \o ") ч.1 ст.71 ТК РФ

[[9]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftnref9" \o ") ч.3 ст.66 ТК РФ

[[10]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftnref10" \o ") ст.77 ТК РФ

[[11]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftnref11" \o ") часть 1 ст. 80 ТК РФ

[[12]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftnref12" \o ") часть 2 ст. 80 ТК РФ

[[13]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftnref13" \o ") часть 3 ст. 80 ТК РФ

[[14]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftnref14" \o ") ч.1 ст.79 ТК РФ

[[15]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftnref15" \o ") ч.2 ст.79 ТК РФ

[[16]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftnref16" \o ") ч.3 ст.79 ТК РФ

[[17]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftnref17" \o ") ч.3 ст.84.1 ТК РФ

[[18]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftnref18" \o ") ч.4 ст.84.1 ТК РФ

[[19]](http://yamalskaya.moy.su/load/shkolnyj_uroven/polozhenija_pravila/proekt_prikaza_ob_utverzhdenii_pravil_vnutrennego_trudovogo_rasporjadka_v_jamalskoj_shi/16-1-0-63" \l "_ftnref19" \o ") ч.1 ст.84.1 ТК РФ