



## **Правила внутреннего трудового распорядка школы-гимназии №37**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются локальным нормативным актом школы-гимназии №37 (далее - Гимназия).

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом КР, Законом КР «Об образовании». Типовым положением об общеобразовательном учреждении, иными нормативными правовыми актами и Уставом Гимназии, регулируют порядок приема и увольнения работников гимназии, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в гимназии.

1.3. Правила утверждены директором гимназии с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива гимназии, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работающих.

1.5. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией гимназии в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию или с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

1.6. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

### **2. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Сторонами трудового договора являются работник и Гимназия как юридическое лицо - работодатель, представленная директором Гимназии.

Договор заключается в 2 экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями Трудового кодекса КР.

2.2. Прием на работу оформляется приказом руководителя, который издается на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового договора, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.4. Трудовой договор может быть заключен:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий

ее выполнения.

Гимназия не может требовать заключения срочного трудового договора, если работа носит постоянный характер.

2.4. Срочный трудовой договор заключается:

- ❖ на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- ❖ на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- ❖ для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- ❖ в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными законами.

2.5. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- ❖ с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- ❖ с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- ❖ с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- ❖ в других случаях, предусмотренных ТК КР;

2.6. Работник может быть принят на работу, с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяцев. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

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 судебном порядке.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.7. При приеме на работу (заключении трудового договора) поступающий на работу предъявляет следующие документы:

- ❖ паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- ❖ трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- ❖ свидетельство о присвоении ИНН;
- ❖ документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- ❖ документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний, квалификации или подготовки;
- ❖ медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы с детьми;
- ❖ поступающие по совместительству вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности и графика работы.



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.

2.8. При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт и диплом об образовании, ксерокопию трудовой книжки.

2.9. При приеме на работу администрация школы-гимназии знакомит принимаемого на работу работника под роспись со следующими документами: Уставом школы-гимназии, Коллективным трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, приказом об охране труда и соблюдении правил техники безопасности, другими документами, регулирующими деятельность школы-гимназии.

2.10. Работник обязан знать свои права и обязанности. Он не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми он не был ознакомлен.

2.11. На всех работников ведутся трудовые книжки в установленном порядке, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.

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

По желанию работника, сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.12. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Личное дело хранится в гимназии и после увольнения до достижения работником 75-летнего возраста.

При приеме работника на работу делается соответствующая запись в «Книге учета личного состава».

2.13. Перевод работника на другую постоянную работу осуществляется с его письменного согласия.

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

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

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

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.15. Прекращение трудового договора (увольнение) с работником может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.16. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК КР. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в 2-х недельный срок отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.17. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе производится соответствующая запись.

2.18. 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 ТК КР сохранялось место работы (должность).

По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.19. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК КР со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи ТК КР.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

2.20. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации дополнительно к основаниям, установленным Трудовым кодексом КР, пользуются следующие категории работников: лица, предпенсионного возраста, которым до выхода на пенсию по старости остался срок не более одного года.

2.21. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Также с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» и за «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание».

Увольнение по этим основаниям происходит с учетом мнения профсоюзного комитета только в том случае, если увольняемые являются членами профсоюза.

2.22. В связи с изменениями в организации работы гимназии и организации труда в гимназии (изменения количества классов, учебного плана; режима работы гимназии, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной



нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий его труда не позднее чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается.

2.23. 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.

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

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

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

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

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

2.25. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

2.26. Трудовые отношения с работниками школы-гимназии, помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренного статьями Трудового кодекса, могут быть прерваны по инициативе администрации в случаях:

- ❖ повторного в течение года грубого нарушения Устава школы- гимназии;
- ❖ применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- ❖ появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсикологического опьянения.

Увольнение по этим основаниям может осуществляться администрацией без согласия выборного органа, которым является профсоюзный комитет школы-гимназии

### **3. Основные права работников**

3.1. Работник школы-гимназии имеет право на;

- ❖ участие в управлении школой-гимназией (избирать и быть избранным в Управляющий совет школы-гимназии);
  - ❖ на защиту профессиональной чести и достоинства.
- 3.2. Педагогические работники школы-гимназии имеют право на:
- ❖ участие в управлении школой-гимназией;
  - ❖ работать в педагогическом совете;
  - ❖ избирать и быть избранным в Управляющий совет школы-гимназии;
  - ❖ «рассматривать изменения и дополнения в Устав школы-гимназии,
  - ❖ Коллективный трудовой договор. Правила внутреннего трудового распорядка, обсуждать и принимать на общем собрании трудового коллектива другие решения, входящие в его компетенцию;
  - ❖ защиту профессиональной чести и достоинства;
  - ❖ работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации в соответствии с заключенным с работодателем трудовым договором;
  - ❖ производственные условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда; «свободу выбора и использования методики обучения, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной в школе-гимназии, методов оценки знаний обучающихся;
  - ❖ полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
  - ❖ оплату труда за выполнение функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором;
  - ❖ повышать квалификацию: с этой целью администрация создает условия, необходимые для успешного обучения работников в высших профессиональных образовательных учреждениях, а также в учреждениях системы переподготовки и повышения квалификации;
  - ❖ аттестовываться на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;
  - ❖ - на продолжительность рабочего времени, а также на удлиненный оплачиваемый отпуск, на получение пенсии по выслуге лет;
  - ❖ на проведение дисциплинарного расследования нарушений норм профессионального поведения или Устава школы-гимназии (только по жалобе, поданной в письменном виде, копия которой передана данному педагогическому работнику);
  - ❖ объединение для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
  - ❖ защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
  - ❖ разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством;
  - ❖ тайну своих персональных данных.

#### 4. Основные обязанности работника

- 4.1. Работник школы-гимназии обязан:
- ❖ строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом «Об образовании», Уставом школы- гимназии, внутренними локальными актами и тарифноквалификационными характеристиками, утвержденными в установленном порядке, должностными инструкциями;
  - ❖ работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации школы-гимназии, использовать свое рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
  - ❖ нести персональную ответственность за здоровье детей во время образовательного процесса;
  - ❖ соблюдать требования правил охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации;



- ❖ проходить в установленные сроки периодические медицинские обследования, соблюдать санитарные правила, гигиену труда, пользоваться выданными средствами индивидуальной защиты;
- ❖ соблюдать правила пожарной безопасности и пользования помещениями школы-гимназии;
- ❖ содержать свое рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;
- ❖ соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- ❖ вести себя достойно в школе-гимназии, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с родителями (законными представителями) и работниками школы-гимназии; поддерживать дисциплину в школе-гимназии на основе уважения человеческого достоинства обучающихся; применение методов физического и психического насилия не допускается.

#### 4.2. Педагогические работники школы-гимназии обязаны:

- ❖ систематически повышать свою деловую квалификацию; посещать все заявленные в годовом плане работы совещания и семинары, в том числе заседания педсоветов, информационные совещания, заседания методических объединений и другие, в сроки, указанные в плане, и активно участвовать в их работе;
- ❖ способствовать выявлению и развитию разнообразной одаренности детей;
- ❖ эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать воду, электроэнергию и другие материальные ресурсы;
- ❖ соблюдать законные права и свободы обучающихся;
- ❖ поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся;
- ❖ принимать участие в разборе конфликтов по письменному заявлению родителей обучающихся или других лиц в части, касающейся компетенции данного педагогического работника;

#### 4.3. Педагогическим и другим работникам гимназии запрещается:

- ❖ изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- ❖ отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- ❖ удалять учащегося с уроков;
- ❖ курить в помещениях гимназии.

4.4. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя и разрешения директора гимназии. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору гимназии и его заместителям.

4.5. Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

4.6. Администрация гимназии организует учет явки на работу и уход с нее всех работников гимназии.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

#### 4.7. В помещениях гимназии запрещается:

- ❖ нахождение в верхней одежде и головных уборах; громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

4.8. Работники гимназии должны: быть всегда вежливыми, внимательными к детям, родителям учащихся и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей; систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, деловую квалификацию; быть примером достойного поведения на работе, в быту и в общественных местах; проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с Инструкцией о проведении медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки.

4.9. Педагогические работники гимназии несут ответственность за жизнь и здоровье детей.

Они обязаны во время образовательного процесса, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых гимназией принимать меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися и другими работниками гимназии; при травмах и несчастных случаях оказывать посильную помощь пострадавшим; о всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать администрации Гимназии.

4.10. Круг конкретных трудовых обязанностей (работ) педагогических работников, вспомогательного и обслуживающего персонала гимназии определяется их должностными инструкциями, соответствующими локальными правовыми актами и иными правовыми актами.

## **5. Основные права администрации**

Директор Школы-гимназии №37:

5.1. Без доверенности представляет Школу-гимназию во всех органах, учреждениях, предприятиях; выдает доверенности; открывает банковские счета Школы- гимназии; заключает договоры и контракты; распоряжается его имуществом, за исключением имущества, закрепленного за Школой-гимназией на праве оперативного управления, которое Школа-гимназия вправе отчуждать или распоряжаться им лишь с согласия собственника имущества;

5.2. В пределах своих полномочий издает приказы и распоряжения, обязательные для выполнения всеми сотрудниками и учащимися.

5.3. Осуществляет прием на работу и увольнение с работы сотрудников Школы-гимназии в соответствии с Трудовым кодексом Кыргызской Республики;

5.4. Осуществляет распределение учебной нагрузки, утверждает решения аттестационной комиссии.

5.5. Осуществляет совместно с заместителями по учебно-воспитательной работе контроль за деятельностью педагогов, в том числе путем посещения уроков, других видов учебных занятий, воспитательных мероприятий.

5.6. Создает условия для творческого роста педагогических работников школы, применения ими передовых форм и методов обучения и воспитания, осуществление педагогических экспериментов.

5.7. Осуществляет организацию приема, выпуска, перевода учащихся; проведение мероприятий по развитию и укреплению материально-технической базы школы-гимназии и созданию безопасных условий обучения.

5.8. Определяет порядок и условия предоставления дополнительных образовательных услуг.

5.9. Осуществляет контроль за учебно-воспитательной работой.

5.10. Исполняет другие функции в соответствии со своими функциональными обязанностями.

Директор несет персональную ответственность:

- ❖ За соответствие качества обучения требованиям государственных стандартов.
- ❖ За реализацию учебных планов и общеобразовательных программ.
- ❖ За распоряжение средствами, выделяемыми из бюджета.

## **6. Основные обязанности администрации**

Администрация школы обязана:

6.1. Соблюдать условия трудового договора, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и права работников;

6.2. Предоставлять работникам работу в соответствии с трудовым договором;

6.3. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

6.4. Обеспечить работу гимназии в соответствии с Программой развития гимназии.

Организовать труд педагогов и других работников гимназии так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации: закрепить за каждым работником определенное рабочее место: своевременно знакомить педагогических работников с расписанием занятий и графиком работы; сообщать им до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий учебный год.

6.5. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие



необходимых для работы материалов.

6.6. Обеспечивать работников документацией, оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

6.7. Совершенствовать организацию труда.

6.8. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины. Своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

6.9. Осуществлять организаторскую работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, создание благоприятных условий работы Гимназии;

6.10. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.

6.11. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене.

6.12. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.

6.13. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся.

6.14. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам гимназии в соответствии с графиками, утвержденными не позже, чем за две недели до окончания календарного года, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда, предоставлять отгул за дежурства во вне рабочее время.

6.15. Совершенствовать учебно-воспитательный процесс. Создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда; организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников данного и других трудовых коллективов школ;

6.16. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками гимназии.

6.17. Своевременно рассматривать предложения работников, направленных на улучшение деятельности гимназии, поддерживать и поощрять лучших работников.

6.18. Организовать горячее питание для учащихся гимназии.

6.19. Контролировать соблюдение работниками гимназии обязанностей, возложенных на них уставом гимназии, настоящими правилами, должностными **инструкциями**;

6.20. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом КР.

6.21. Принимать все необходимые меры по обеспечению безопасности для жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса и участия в мероприятиях, организуемых Гимназией, о всех случаях травматизма и происшествиях незамедлительно сообщать в управление образованием.

## **7. Режим работы**

7.1. Режим работы гимназии определяется уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и издаваемыми на этой основе приказами директора гимназии.

7.2. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам ШГ №37 обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися.

7.3. Устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.

Графики работы утверждаются директором гимназии и предусматривают время начала и

окончания работы.

Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позже чем за один месяц до их введения и действие.

7.4. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством, привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья.

7.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

7.6. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее — педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

7.7. Нормируемая часть рабочего времени работников определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее -учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

7.8. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- ❖ выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- ❖ организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением; время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- ❖ периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных



занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

❖ выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

7.9. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

7.10. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор гимназии с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета до ухода работника в отпуск.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество классов или количество часов по учебному плану, учебной программе. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

7.11. Расписание занятий составляется администрацией гимназии, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

7.12. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее — каникулярный период), являются для них рабочим временем участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

7.13. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени {установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом правил внутреннего трудового распорядка, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

7.14. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

7.15. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

7.16. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.

7.17. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников.

Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиками работы, коллективным договором.

7.18. Для работников, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день:

директор гимназии, все его заместители.

Ненормированный рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

7.19. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

7.20. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятая внутришкольных методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания — полутора часов, собрания школьников - одного часа, занятия кружков, секций — от 45 минут до полутора часов. Дежурство на мероприятиях воспитательного характера до 2,5 часов.

## **8. Время отдыха.**

8.1. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При шестидневной рабочей неделе — один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье.

8.2. По шестидневной рабочей неделе работают учителя, преподающие в классах, указанных в пункте 7.3. настоящих правил внутреннего трудового распорядка, а также администрация и технический персонал в соответствии с графиком, утвержденным директором гимназии.

8.3. Нерабочими праздничными днями считаются дни, указанные в ТК КР.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

8.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

8.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск имеет продолжительность от 24 до 48 рабочих дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

8.6. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

8.7. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

8.8. График отпусков утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

8.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по



его письменному заявлению может быть предоставлен, отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

## 9. Меры поощрения

9.1. За добросовестный труд, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- ❖ объявление благодарности;
- ❖ выдача премии;
- ❖ награждение ценным подарком;
- ❖ награждение почетными грамотами.

9.2. Инициаторами награждения могут выступить, помимо администрации гимназии, органы самоуправления.

9.3. За особые трудовые заслуги школы может представлять своих работников к отраслевым наградам Министерства образования и науки;

9.4. За выдающиеся заслуги работники могут представляться к награждению орденами и медалями КР, а также к почетным званиям «Отличник образования КР», «Заслуженный учитель КР».

Характеристика на учителя, представленного к награждению, обсуждается и утверждается на общем собрании работников гимназии.

9.5. Поощрения объявляются в приказе директора гимназии, доводятся до сведения работника под роспись, заносятся в трудовую книжку работника.

Приказ о поощрении вывешивается на доске приказов и доводится до сведения всех работников гимназии.

## 10. Меры дисциплинарного взыскания

10.1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом КР, локальными нормативными актами, трудовым договором.

10.2. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание.

10.3. Виды дисциплинарных взысканий:

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

10.4. Дисциплинарное взыскание действует в течение календарного года. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

10.5. Если в течение года работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, объявляют новое дисциплинарное взыскание, то окончание срока действия первого дисциплинарного взыскания продлевается до окончания срока второго дисциплинарного взыскания.

10.6. Работодатель вправе снять с работника дисциплинарное взыскание досрочно по собственной инициативе, по просьбе работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

10.7. К дисциплинарным взысканиям относится увольнение работника по следующим основаниям:

❖ неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание:

❖ однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

а) прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации -

работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

10.13. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или в комиссию по трудовым спорам.

## **11. Заключительные положения**

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором гимназии с учетом мнения выборного профсоюзного органа гимназии.

С Правилами должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу в гимназию работник под роспись до начала выполнения его трудовых обязанностей в гимназии.

## **ПРИЛОЖЕНИЯ:**

### **1. Пропускной режим учащихся**

#### **1. Приход в гимназию**

- **Занятия в гимназии начинаются в 8.00, вход в школу открыт в 7.30; Учащиеся приходят в школу без опозданий, не позднее 7.45.** о Посещение гимназии **обязательно.** При отсутствии учащегося его родители (законные представители) должны поставить в известность классного руководителя или предоставить в гимназию справку из медицинского учреждения.

- Учащиеся должны иметь при себе дневник учащегося, запрещается приносить с собой острые, колкие, режущие, остро пахнущие и любые другие опасные и несоответствующие учебному процессу предметы, о Выходить из гимназии до окончания занятий учащимся разрешается только на основании письменного разрешения представителя администрации или классного руководителя.

### **2. Пропускной режим сотрудников**

#### **1. Начало занятий в 8.00. Педагоги обязаны прибыть в школу не позднее 7.45.**

2. В отдельных случаях, в соответствии с расписанием, утвержденным директором гимназии, уроки у конкретного педагога могут начинаться не с первого урока (во всех случаях педагог обязан прийти в гимназию **не позднее, чем за 15 минут до начала занятий**).

3. Остальные сотрудники гимназии работают в соответствии с графиком, утвержденным директором гимназии.

### **3. Пропускной режим для родителей и сторонних посетителей**

1. Пропуском для родителей (законных представителей) и сторонних посетителей служит документ (с фотографией), удостоверяющий личность.

2. Посещение педагогов родителями и сторонними посетителями осуществляется только во внеурочное время. В экстренных случаях допуск родителей (законных представителей) осуществляется на основании разрешения дежурного администратора, при предъявлении удостоверяющего документа.

3. Посещение уроков родителями (законными представителями) допускается только с письменного разрешения директора гимназии.

### **4. Внешний вид**

❖ Ученик гимназии должен быть опрятен и чист.

❖ В гимназии по Уставу учебного заведения принята **форма**, не приветствуется злоупотребление косметикой и украшениями.

❖ Запрещается ходить в гимназии в верхней одежде.

### **5. Поведение в гимназии**

❖ Отношения между учащимися в гимназии строятся на основе взаимоуважения,



доброжелательности и отзывчивости. Исключается насилие над личностью - моральное и физическое, а также действия могущие возмутить эстетические чувства окружающих, причинить вред здоровью.

❖ **В гимназии запрещено:**

- курить;
- нецензурно выражаться;
- грызть семечки;
- играть в азартные игры;
- на уроках - слушать плеер,
- неуважительно относиться к педагогам и сотрудникам школы;
- пользоваться мобильным телефоном,
- выяснять отношения при помощи силы и оскорблений.

**6. На уроке:**

- ❖ Учащиеся не должны опаздывать на урок.
- ❖ По звонку все учащиеся должны занять свои места за партами и приготовить все необходимое к уроку.
- ❖ Каждый учащийся отвечает за чистоту и порядок на своем рабочем месте.
- ❖ Учащиеся приходят на урок с необходимыми материалами и выполненным домашним заданием.
- ❖ Запрещается приносить на урок вещи, не предназначенные для учебного занятия.
- ❖ Недопустим самовольный выход ученика из класса, только в исключительных случаях с разрешения учителя.
- ❖ Учащиеся, освобожденные от занятий по физкультуры, обязаны присутствовать на занятиях.
- ❖ Строго запрещается находиться в коридорах во время уроков.
- ❖ *Жвачка во рту - признак дурного тона и на уроке запрещена.*

**7. Поведение на перемене**

- ❖ На переменах учащиеся должны находиться в коридорах, давая возможность проветрить кабинеты.
- ❖ Запрещается бегать, играть в подвижные игры, совершать действия, которые могут привести к травмам и порче имущества.
- ❖ Учащиеся должны быть предельно внимательными на лестницах.
- ❖ Запрещается бегать, перегибаться через перила, толпиться на лестницах.
- ❖ Учащиеся должны по первому требованию дежурного или учителя сообщать свою фамилию и класс.

**8. Поведение в столовой**

- ❖ Учащиеся посещают столовую согласно графику.
- ❖ Учащиеся должны убирать за собой посуду.
- ❖ Запрещается выносить еду из столовой.

**9. Поведение в туалете**

- ❖ При пользовании туалетом учащиеся должны соблюдать чистоту и порядок, соблюдать правила личной гигиены.
- ❖ Запрещается задерживаться в туалете без надобности.
- ❖ Категорически запрещается курить в туалете.