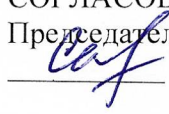


СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

 Салимгареева Е.С.



Приложение №1

к коллективному договору
от 24 декабря 2024 года

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель школы

 Зиннурова Г.Ф..

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящие Правила разработаны и утверждены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», и имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива школы, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

2.1. Для работников образовательного учреждения работодателем является данное образовательное учреждение.

2.2. Трудовые отношения работника образовательного учреждения и работодателям регулируются трудовым договором. Условия трудового договора не могут противоречить законодательству РФ о труде.

2.3. Работодатель или уполномоченное им лицо знакомит вновь принимаемого работника со следующими документами:

- Уставом школы;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Коллективным договором;
- Должностными инструкциями;
- Приказом об охране труда и соблюдении правил техники безопасности.

2.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- медицинскую книжку и заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении, выдаваемое поликлиникой по месту жительства;

- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.5. При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

2.6. 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.

Перед допуском к работе вновь поступившего работника, а равно работника, переведенного на другую работу, работодатель обязан:

- ознакомить работника о порученной работе, его должностной инструкцией, условиями и оплатой труда;

- ознакомить работника с настоящими Правилами, коллективным договором, проинструктировать по правилам техники безопасности, санитарии, противопожарной охране и другими правилами охраны труда, а также правилами пользования служебными помещениями.

2.7. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в учреждении свыше 5 дней, в случае, если работа в учреждении является для работника основной / ст.66 ТК РФ/.

2.8. На каждого работника ведется личная карточка Т-2 и личное дело, которое состоит из:

- личного листка по учету кадров;

- автобиографии;

- копии документов об образовании;

- документов /копии/ о квалификации, профессиональной подготовке;

- медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательных учреждениях;

- справка с прокуратуры об отсутствии судимости;

- выписки из приказов о назначении, переводе, поощрениях, увольнениях.

Личное дело хранится в школе.

2.9. Перевод работника на другую постоянную работу осуществляется с его письменного согласия. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо

замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами). При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации допускается только с письменного согласия работника.

2.10. Увольнение работника по собственному желанию производится в соответствии с ст. 80 ТК РФ, по соглашению сторон – с ст. 78 ТК РФ, прекращение срочного трудового договора - с ст. 79 ТК РФ, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон – с ст. 83 ТК РФ. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника (с его согласия) на другую работу.

2.11. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в следующих случаях (ст.81 ТК РФ):

- 1) ликвидации учреждения;
- 2) сокращения численности или штата работников учреждения;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества учреждения (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть 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 работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории учреждения – 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;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве,

авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем учреждения (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу учреждения;

10) однократного грубого нарушения руководителем учреждения (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) предусмотренных трудовым договором с руководителем учреждения, членами коллегиального исполнительного органа учреждения;

13) в других случаях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками учреждения (ст. 336 ТК РФ):

1) повторное в течение одного 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.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 ст. 81 ТК

РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по другим основаниям (по собственному желанию, соглашению сторон, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и др.) производится в строгом соответствии и порядке с ТК РФ и иными федеральными законами.

2.12. В день увольнения работодатель выдает ему надлежащую оформленную трудовую книжку. Днем увольнения является последний день работы.

Запись о причине увольнения вносится в соответствии с формулировками ТК РФ и ссылкой на его статьи и пункты.

При увольнении по обстоятельствам, связанным с предоставлением преимущества, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

3.ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

3.1. Работник имеет право на:

1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
9. Участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
13. Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
14. Обязательное социальное страхование в случаях предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка школы;
3. Соблюдать трудовую дисциплину;
4. Выполнять установленные нормы труда;
5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
6. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
7. Систематически повышать квалификацию;
8. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда; пользоваться выданными средствами индивидуальной защиты;
9. Всем учителям обеспечить прием и сдачу учебного кабинета между уроками в течение всего учебного года. За сохранность учебного кабинета и имеющегося в нем имущества несет полную ответственность (в том числе и материальную) учитель, работающий в этом помещении;
10. Беречь имущество школы, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду;

11. Вести себя достойно на работе, в общественных местах, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с родителями и членами коллектива школы;
12. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
13. Начинать и заканчивать урок без опозданий, быть внимательным к детям, вежливым с родителями учащихся и членами коллектива;
14. Категорически запрещается отпускать учеников с уроков на различные мероприятия (репетиции, соревнования) без приказа руководителя школы;
15. Работа спортивных секций, кружков, кабинетов информатики, учебных мастерских допускается только по расписанию, утвержденному работодателем;
16. Проведение внеклассных мероприятий проводится по плану, утвержденному работодателем. Работа кабинетов информатики, учебных мастерских, а также пребывание учителей, сотрудников и учеников в здании школы допускается только до 19 час.30 мин (кроме общешкольных вечеров, классных вечеров по особому распоряжению работодателя);
17. Не допускать на уроки учеников в верхней одежде и без сменной обуви.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
6. Принимать локальные нормативные акты;
7. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2. Работодатель обязан:

1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
3. Обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

5. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке установленном Трудовым кодексом РФ.
6. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
7. Организовать труд педагогов и других работников школы так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузку на следующий рабочий год.
8. Обеспечить здоровое и безопасное состояние помещений, отопления, освещения, инвентаря и прочего оборудования;
9. Осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, соблюдать расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков;
10. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическим и другим работникам школы, создавать условия для внедрения научной организации труда;
11. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников, организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников школы;
12. Принимать меры по обеспечению учебной трудовой дисциплины, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда;
13. Соблюдать законы о труде;
14. Проводить аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
15. Принимать меры к обеспечению школы необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;
16. Организовать горячее питание учащихся;
17. Работодатель несет ответственность за жизнь и здоровье учащихся и работников во время пребывания их в школе и участия в мероприятиях, организуемых школой. Обо всех случаях травматизма сообщает в районный отдел образования;
18. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками требований по технике безопасности, санитарии и гигиене, противопожарной охране;
19. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся;
20. Работодатель при участии профсоюзного комитета распределяет учебную нагрузку на следующий учебный год до 31 марта. При распределении нагрузки

сохраняется преемственность. Учитель подтверждает свое согласие с нагрузкой своей подписью.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

График работы персонала утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом школы и предусматривает начало и окончание работы, перерыв для отдыха и питания.

График объявляют работнику под роспись и вывешивают на видном месте.

Учитель должен приходить на урок за 20 минут и на дежурство – за 20 минут.

5.2. Дежурство во внерабочее время допускается не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

5.3. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по школе. Дежурство по школе должно начаться за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий.

5.4. Расписание занятий составляется работодателем исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и экономии времени педагогических работников. Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается один выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. До начала урока учитель проверяет готовность класса к уроку и санитарное состояние классной комнаты. Если класс не готов к занятиям, учитель не начинает урока, пока все не будет готов к занятиям, учитель не начинает урока, пока все не будет приведено в соответствии с требованиями, а о задержке урока сообщает работодателю.

5.6. По окончании урока учитель и ученики выходят из учебного кабинета. Классные руководители и учителя во время перемен дежурят по этажам и обеспечивают дисциплину учеников, а также несут ответственность за поведение детей на всех переменах.

5.7. Каждый учитель, приходя в школу, знакомится со всеми новыми распоряжениями и объявлениями.

5.8. Учитель несет персональную ответственность за сохранность имущества, за чистоту и порядок в классе во время своего урока. В случае какой-либо пропажи, поломки или порчи вещей, оборудования и мебели он обязан сообщить работодателю.

5.9. Учителя своевременно заполняют данные об учебных программах и их прохождении, об успеваемости и посещаемости. Учитель должен заполнять электронный журнал в день проведения урока и систематически проверять и оценивать знания обучающихся.

5.10. Во время перемен учителя не должны вести в учительской беседы со своими учениками, чтобы не нарушать отдыха других педагогов.

5.11. Классные руководители следят за посещаемостью учащихся, выясняют причины пропуска занятий отдельными учениками, пропустившим занятия по неуважительным причинам. При пропуске трех дней и более учащиеся без справки врача или подтверждения от родителей не допускаются к занятиям.

5.12. Уборку кабинетов, закрепленных участков территории двора производить ежедневно. Генеральную уборку по школе проводить еженедельно.

5.13. Учитель, ведущий последний урок, одевает детей, провожает до входных дверей и присутствует там до ухода из здания всех учеников.

5.14. Проведение экскурсий, походов, выходов с детьми в кино, театры, посещение выставок и т.д., разрешается только после издания приказа работодателя.

Ответственность за жизнь и здоровье детей при проведении подобных мероприятий несет тот учитель или любой другой сотрудник школы, который обозначен приказом работодателя.

5.15. Возложить ответственность на учителей, классных руководителей за охрану и здоровье детей во время их пребывания в здании школы, на ее территории во время прогулок, экскурсий, при проведении внеклассных мероприятий и т.д. О всех случаях травматизма учащихся немедленно сообщать руководству школы.

5.16. В помещениях школы запрещается:

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

5.17. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии учащихся.

5.18. Классные руководители, воспитатели сопровождают детей в столовую, присутствуют при приеме пищи детьми, обеспечивают порядок.

5.19. Время каникул, не совпадающее с отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий, они могут привлекаться к педагогической, организационной, методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, в пределах установленного им рабочего времени.

5.20. Утвердить циклограмму работы администрации и педагогического коллектива:

- понедельник – административные совещания, общешкольная линейка, классные часы, генеральные уборки;
- четверг – день профилактики для учащихся состоящих на внутришкольном контроле и на учете в КДН и ГДН.

Общие собрания, заседания педагогических советов, совещания не должны продолжаться более – 2 часов; родительские собрания – 1,5 часов; собрания школьников – 1 часа; занятия кружков, секций – от 40 минут до 1,5 часов.

5.21. Педагогическим работникам категорически запрещается:

- изменять расписание, график работы;
- отменять, удлинять, сокращать продолжительность уроков, перемен;
- производить замену уроков по договоренности между учителями без разрешения администрации школы;
- удалять учащегося с уроков;
- курить в помещении школы;
- появляться в состоянии опьянения;
- вовлекать несовершеннолетних в противоправные действия.

5.22. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках по согласованию с администрацией. Вход в класс после начала урока разрешается руководителю и его заместителям.

5.23. Работодатель организует учет явки на работу и уход с нее работников школы. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить работодателя, при выходе на работу предоставить листок нетрудоспособности в первый день.

5.24. Временный перевод работника без его согласия для замещения отсутствующего работника может иметь место в случаях, когда его отсутствие вызвано болезнью, нахождением в отпуске, в командировке и другими подобными причинами. Временный перевод на работу по вакантной должности допустим лишь с согласия работника, кроме случаев, когда такой перевод обусловлен производственной необходимостью. Запись в трудовой книжке работника о временном переводе не делается.

6.ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение, вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника в выполнении возложенных на него трудовых и функциональных обязанностей, влечет за собой применение дисциплинарного взыскания.

6.2. За нарушение трудовой дисциплины работодателем применяются следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом-руководителем школы, наделенным правом приема и увольнения работника.

6.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть потребовано объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения не препятствует применению взыскания.

Дисциплинарное расследование по педагогическим работникам норм профессионального поведения и Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме.

Ход расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащихся).

6.4. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпусков работника и не позднее шести месяцев со дня совершения.

6.5. Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под роспись.

6.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Профкома.

6.7 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются обязательными для всех работников школы.