

Представитель работодателя -
Руководитель организации

М.В. Федотова
(подпись) (инициалы, фамилия)

директор
(наименование должности)
« 26 » 06 20 23 г.

Представитель работников -
председатель первичной профсоюзной
организации

Т.А. Корчагина
(подпись) (инициалы, фамилия)

« 26 » 06 20 23 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Тамбовского областного государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения «Знаменская школа-интернат для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»
на 2023-2025 годы

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№	290-23 от 02.08.2023
На	24 (Корчагина Т.А.) листах
Министр	<u>И.И. Давыдов</u>

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ТОГБОУ «Знаменская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее школа-интернат).

1.2. Правовой основой настоящего коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Тамбовской области от 20.07.2005 № 339-З «Об организации социального партнерства в Тамбовской области»;
- Региональное соглашение между органами государственной власти Тамбовской области, областными объединениями работодателей и Региональным союзом "Тамбовское областное объединение организаций профсоюзов" на 2020 - 2025 годы.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, установлению дополнительных социально-трудовых и профессиональных гарантий, созданию благоприятных условий труда в соответствии с действующим законодательством.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - директора школы-интерната (в дальнейшем Работодатель)
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (в дальнейшем Профком)

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы-интерната (в том числе - совместителей).

1.7. Работодатель:

- в течение 7 календарных дней со дня подписания направляет настоящий коллективный договор на уведомительную регистрацию в управление труда и занятости населения области (статья 50 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней с момента его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме

преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.9. При смене формы собственника учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности к другому собственнику.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Разногласия по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора разрешаются сторонами в установленном порядке.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.16. Контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляют стороны социального партнерства и управление труда и занятости населения области (статья 51 Трудового Кодекса Российской Федерации и статья 36 Закона области от 20.07.2005 № 339-З «Об организации социального партнерства в Тамбовской области» (в редакции от 07.12.2015 №593-З).

II. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКАМИ ШКОЛЫ-ИНТЕРНАТА, ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы-интерната и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового Кодекса Российской Федерации, в том числе: объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.5. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.6. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.7. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, воспитанников; изменение количества часов работы по учебному} плану; проведение эксперимента; изменение сменности работы учреждения. а также изменение образовательных программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции, работы по определенной специальности, квалификации или должности (статья 74 Трудового Кодекса Российской Федерации). В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений, определенных сторонами трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статьи 74 и 162 Трудового Кодекса Российской Федерации). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (статья 68 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статьи 77-84 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.10. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава школы-интерната;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью

обучающегося, воспитанника (статья 336 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.11. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации могут быть предоставлены в соответствии со статьями 178, 180, 261 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.12. Уведомление профкома при проведении процедуры сокращения штата или численности должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень всех имеющихся вакансий.

2.13. Стороны договорились, что:

- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, имеют также: проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- при появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.14. Дополнительными основаниями на оставление работников на работе при сокращении штата или численности работников в случае равной квалификации и производительности труда являются помимо оснований, предусмотренных законом:

- наличие в семье супруга (супруги), имеющего статус безработного;
- длительный, не менее 20 лет, стаж педагогической работы в учреждениях образования;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет;
- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работодатель направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пп.2 п.5 ст.47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», статьи 196 и 197 ТК РФ).

Дополнительное профессиональное образование работников осуществляется за счет средств учреждения.

3.2. В случае направления работника на подготовку или дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы. (статьи 167, 168 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по результатам устанавливать работникам оплату труда в соответствии с полученными квалификационными категориями со дня решения аттестационной комиссии.

Аттестация педагогических работников осуществляется один раз в пять лет (ст.49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»).

При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Для педагогических работников школы-интерната устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36-часовая рабочая

неделя (статья 333 Трудового Кодекса Российской Федерации); для остальных работников - 40-часовая.

4.2. Графики работы, расписание учебных занятий утверждаются работодателем с учетом мнения профкома.

4.3. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (статья 334 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.4. График предоставления ежегодных отпусков утверждается работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.5. Работав выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

4.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется статьей 128 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.8. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.9. Работнику предоставляется свободный от работы день с сохранением заработной платы в дни проведения первой и второй вакцинации от коронавирусной инфекции. По согласованию с руководителем образовательной организации свободные от работы дни могут быть предоставлены в иные периоды работы или присоединены к очередному отпуску.

Основанием предоставления свободных от работы дней является письменное заявление работника (направляется работодателю не позднее двух рабочих дней до вакцинации).

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Законом Тамбовской области от 05.02.2016г. №629-3 «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казённых учреждений», постановлением администрации Тамбовской области от 03.08.2016г. №879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казённых учреждений».

5.2. Особенности условий труда на каждом рабочем месте, отношение работника к труду и другие факторы, выделяющие особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных, учитываются при установлении выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.3. На работников, работающих на условиях внутреннего и внешнего совместительства, в полном объеме распространяются действующая в учреждении система оплаты труда, порядок и условия начисления и выплаты доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера.

5.4. Выплата премии работникам учреждения производится в пределах средств, выделенных на оплату на соответствующий год, в зависимости от вклада работника в общие результаты работы учреждения: за качественный, добросовестный эффективный труд (исполнение работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него должностной инструкцией). Конкретный размер премии для каждого работника устанавливается приказом руководителя.

5.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются (25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца).

5.6. Заработная плата выплачивается работнику, посредством перечисления на указанный работником счет в банке в валюте РФ (в рублях).

5.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.8. Работодатель обеспечивает занятость работников во время карантин, отмены занятий из-за сильных морозов или иных стихийных бедствий, а выплату зарплаты производит в полном размере.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.

VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. В пределах средств, выделенных образовательному учреждению на оплату труда, работникам выплачивается материальная помощь по семейным обстоятельствам, на лечение и медикаменты, в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет), на погребение и прочие нужды на основании личного заявления работника и локального акта работодателя.

6.2. Размер материальной помощи не должен превышать двукратную величину базовой (повышенной) тарифной ставки, ставки, оклада (должностного оклада), установленной на день ее выплаты. Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом работодателя в пределах выделенного фонда оплаты труда и внебюджетных источников.

6.3. В пределах средств, выделенных образовательному учреждению на оплату труда, работникам, поступающим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые силы Российской Федерации, выплачивается единовременная материальная помощь в размере 25 000 (двадцати пяти тысяч) рублей.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение временных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается Соглашение по охране труда между работодателем и профкомом учреждения.

7.2. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст.212 ТК РФ).

7.3. Работодатель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.4. Работодатель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.5. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

7.6. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.7. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам совместных комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам)

по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

7.8. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников учреждения за счёт средств работодателя.

7.9. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом формирует и утверждает совместную комиссию (комитет) по охране труда.

7.10. Работодатель обеспечивает работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты, специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (ст. 221 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.11. Раз в 5 лет осуществляется пересмотр инструкций по охране труда для каждой профессии и вида работ в соответствии со штатным расписанием и по согласованию с профкомом.

7.12. Работодатель обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы при наличии их письменных заявлений.

8.2. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.3. Члены профкома включаются в состав комиссией учреждения по тарификации, по распределению стимулирующих и компенсационных выплат, по аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, по охране труда, по социальному страхованию.

8.6. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации:

- принятие локальных нормативных актов;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 373 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- очередность предоставления отпусков (статья 123 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статьи 190, 372 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- создание комиссий по охране труда (статья 218 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- составление графиков сменности (статья 103 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статьи 193, 194 Трудового Кодекса Российской Федерации) и т.д.

Настоящий коллективный договор подписан «26» 06 2023 г.

Коллективный договор действителен до «26» 06 2026 г.

По поручению трудового коллектива подписали:

От работодателя:

Директор
ТОГБОУ «Знаменская школа-интернат
для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»

М. В. Федотова М. В. Федотова

(подпись)

М.П.

«26» 06 2023 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

Т. А. Корчагина Т. А. Корчагина

(подпись)

«26» 06 2023 г.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
Тамбовского областного государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Знаменская школа-интернат для обучающихся
с ограниченными возможностями здоровья»**

1. Общие положения о действии Правил.
2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.
3. Основные обязанности работника.
4. Основные обязанности работодателя.
5. Режим работы организации. Рабочее время работников.
6. Поощрения за успехи в работе
7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

1. Общие положения о действии Правил

1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) – локальный нормативный акт регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений Тамбовского областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Знаменская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».
2. Работодатель обязан в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.
3. Работодатель – ТОГБОУ «Знаменская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», вступившая в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя осуществляет руководитель школы-интерната – директор. Далее «работодатель» - директор школы-интерната.
4. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения определенном в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, территориальным соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами школы-интерната.

5. Дисциплина в учреждении поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся и работников.

Применение методов физического и психического воздействия по отношению к обучающимся не допускается.

6. Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и директора школы-интерната.

7. Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке.

2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения

8. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в организацию, обязательно предъявляет работодателю (ст.65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (кроме случаев, когда работник поступает на работу по совместительству или впервые);
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинскую книжку с предварительным медицинским осмотром;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

9. В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

10. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (с указанием структурного подразделения);

- дата вступления договора в силу;
- дата начала работы, в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений, то наименования этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
- объем учебной нагрузки (для учителей);
- права и обязанности работника;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу во вредных условиях;
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя).
- условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки, иные выплаты);
- компенсация за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- - виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью;

11. Данные определённые сторонами условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением, предусмотренным трудовым законодательством РФ (ст.72,74 ТК РФ).

12. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

13. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

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 сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- в случае избрания на определенный срок в состав выборного органа или на 1 выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избирательных органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях.
- с лицами, направленными органами занятости населения, на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения срочных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК или иными федеральными законами.

13. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

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

14. По инициативе работодателя при заключении трудового договора может быть обусловлено испытание.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор, на срок до двух месяцев;
- иных лиц, в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для директора школы-интерната и его заместителей, главного бухгалтера, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений школы-интерната – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

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

16. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе директора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебно-воспитательному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы школы-интерната и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

Подобное изменение допускается только на новый учебный год. В течение учебного года изменение, определенных сторонами условий трудового договора, допускается с письменного согласия работника.

О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся у учреждения работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

17. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых

исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

18. При смене собственника имущества, изменении подведомственности (подчиненности) школы-интерната, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются (ст. 75 ТК РФ).

19. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится только на основании, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.

20. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

21. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение не производится, за исключением случая, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключении трудового договора.

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы, а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

22. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

23. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи:

- с сокращением численности или штата работников;
- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

24. Работодатель обязан в день прекращения трудового договора произвести с работником расчет и выдать работнику надлежащим образом оформленную трудовую книжку с внесением в нее записей об основании и причине прекращения трудового договора. По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать работнику надлежащим образом оформленные копии иных документов, связанных с работой. При невозможности в силу тех или иных обстоятельств вручить лично работнику трудовую книжку работодатель должен принять меры по ее получению работником, в противном

случае работодатель будет нести ответственность за задержку выдачи трудовой книжки.

3. Основные обязанности работника

Работники, состоящие в трудовых отношениях со школой-интернатом на основании заключенных трудовых договоров обязаны:

25. Неукоснительно подчиняться требованиям Устава образовательного учреждения, настоящих Правил.

26. Точно и в полной мере выполнять свои должностные обязанности, руководствоваться утвержденными должностными инструкциями, обусловленными тарифно-квалификационными характеристиками.

27. Исполнять приказы и распоряжения работодателя (его заместителя или иного лица, уполномоченного работодателем), изданные в пределах его компетенции и в установленной законом форме.

28. Строго следовать требованиям и обеспечивать выполнение правил и норм охраны труда, производственной санитарии и гигиены, противопожарной безопасности.

29. Проходить периодические медицинские обследования (осмотры).

30. При осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в Положении о нормах профессиональной этики педагогических работников ТОГБОУ «Знаменская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

31. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

32. Незамедлительно сообщать работодателю (его заместителям или лицам, его заменяющим) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

4. Основные обязанности работодателя

33. Предоставить работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением, работу, обусловленную трудовым договором.

34. Обеспечить работникам условия труда, соответствующие требованиям охраны и гигиены труда, технике безопасности.

35. Создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

36. Обеспечить работников помещением, оборудованием, инструментами, материалами и документацией, необходимыми для исполнения ими своих обязанностей.

37. Обеспечить порядок сохранности имущества учреждения, работников, обучающихся.
38. Выплачивать работникам заработную плату, выплаты социального характера в полном размере и в сроки, установленные законодательством или коллективным договором.
39. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии с нормами действующего законодательства.
40. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке на условиях, установленных действующим законодательством, коллективным договором.

5. Режим работы школы-интерната. Рабочее время работников

41. Продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

42. Учебный год в учреждении начинается 1 сентября.

Продолжительность учебного года на первой, второй и третьей ступенях общего образования составляет не менее 34 недель без учета итоговой аттестации, в первом классе - 33 недели.

43. Продолжительность каникул в течение учебного года составляет не менее 30 календарных дней, летом – не менее 8 недель. Для обучающихся в первом классе устанавливаются в течение года дополнительные недельные каникулы.

44. Рабочее время работников определяется настоящими Правилами, учебным расписанием, годовым календарным графиком, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, условиями трудового договора.

45. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения установлена нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

47. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по

учебному плану, программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения. Верхний предел учебной нагрузки не установлен.

48. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом до окончания учебного года и ухода работника в отпуск.

49. При установлении учителям, для которых школа-интернат является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

50. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

51. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

52. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых школа-интернат является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы (за исключением случаев, когда учебная нагрузка в объеме менее чем на 1 ставку заработной платы, устанавливается в соответствии с трудовым договором).

53. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

54. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

55. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

56. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

57. Составление расписания уроков осуществляется с учетом действующих санитарных правил и норм, обеспечения педагогической целесообразности, а также рационального использования рабочего времени учителя.

58. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также дежурству допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Оплата производится в повышенном размере, либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

59. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего 36 часов в неделю. График работы в каникулярный период утверждается приказом руководителя.

60. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

61. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, настоящими Правилами, должностными обязанностями, не допускается, за исключением работы выполняемой в условиях чрезвычайных обстоятельств.

62. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

63. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой работодатель имеет право по просьбе работника часть его отпуска, превышающую 28 календарных дней заменить денежной компенсацией.

64. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

65. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

6. Поощрения за успехи в работе

66. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной Грамотой;
- представление к званиям «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации», орденам и медалям Российской Федерации.

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим профсоюзным органом школы.

Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

67. Нарушение трудовой дисциплины (совершение дисциплинарного проступка) – виновные действия работника, результатом которых явилось неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, установленных:

- Уставом образовательного учреждения,
- трудовым договором,
- настоящими Правилами,
- приказами и письменными распоряжениями руководителя (уполномоченными руководителем лицами), изданными в соответствии с действующим законодательством.

68. Работодатель имеет право на применение следующих дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по основаниям, предусмотренным п.п. 5-8 ст. 81;
- увольнение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п. 1 ст. 336 ТК РФ.

69. Применение работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п.5 ст. 81 ТК РФ к работнику, являющемуся членом Профсоюза, допускается только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

70. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работникам образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) Устава школы-интерната может быть проведено только поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

71. В случае отказа работника предоставить письменные объяснения по факту совершения дисциплинарного проступка составляется соответствующий акт по истечении 2 рабочих дней после их затребования.

72. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного профсоюзного органа.

73. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

74. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

75. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

76. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст.193 ТК РФ).

77. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

78. 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 выборного профсоюзного органа.

79. В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику не применяются меры поощрения (в том числе премирование).

Итак, отсюда вытекает необходимость организации работы по развитию личности ребенка, воспитанию его как гражданина, способного к самостоятельному мышлению и творчеству. В этом процессе особое значение имеет формирование у ребенка навыков самостоятельной работы, умение работать в коллективе, способность к самообразованию и самосовершенствованию. Это достигается путем создания условий для развития личности ребенка, его способностей к творчеству и самостоятельной деятельности.

Пронумеровано,
прошнуровано и
скреплено печатью
24 (98 адекабр 2014)
листова

Директор школы-интернат

M. B. Федотова
М. В. Федотова

