

«СОГЛАСОВАНО»

Профессиональный комитет

МБОУ «Калтаковская СОШ»

Протокол от 28.08.20 № 21

Председатель профкома

/А.А.Ахвалеева/

(подпись)

(Ф. И. О.)

М. П.



И.Р.Шарипова

(Ф. И. О.)

## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА РАБОТНИКОВ МБОУ «КАЛТАКОВСКАЯ СОШ» МЕНЗЕЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА РТ

### 1. Общие положения.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, а также поощрением за добросовестный труд.

К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного общественного воздействия.

### 2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.

При приеме на работу администрация школы обязана потребовать от поступающего:

а) представления трудовой книжки;

б) предъявления паспорта;

Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, библиотекари и др.), обязаны представить соответствующие документы об образовании: диплом, аттестат, удостоверение, копии документов (ИНН, страховые свидетельства), которых, заверены администрацией.

Лица, поступающие на работу в школы, обязаны также представить медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении.

Прием на работу в школу без предъявления вышеперечисленных документов не допускается. На всех принимаемых в школу работников директор школы издает приказ.

На лиц, поступающих на работу впервые, заполняются трудовые книжки не позднее пяти дней после приема на работу.

Трудовые книжки работников хранятся как бланки строгой отчетности в школе. На каждого учителя и другого педагогического работника ведется личное дело.

При приеме работников или при переводе в установленном порядке на другую работу администрация школы обязана:

а) ознакомить его с порученной работой, условиями труда и разъяснить его права и обязанности;

б) ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка, проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной охране.

Перевод работников на другую постоянную работу должен производиться в строгом соответствии с законом, только с их согласия. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством. Увольнение по результатам аттестации учителей, а также в случаях ликвидации школы, сокращения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Освобождение учителей и воспитателей в связи с сокращением объема работы может производиться только по окончании учебного года. В день увольнения администрация школы или РОО обязан выдать работнику его трудовую