

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1» ПГТ.ТРОИЦКО-ПЕЧОРСК**

Согласовано
с представительным органом
трудового коллектива
МБОУ СОШ № 1 пгт. Троицко-Печорск
« 11 » февраля 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ СОШ №1
пгт. Троицко-Печорск
О.А. Сумина
приказ от 13 февраля 2025 г. № 37-к



**О внесении дополнений в Правила внутреннего трудового распорядка
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1» пгт. Троицко-Печорск**

пгт. Троицко-Печорск

2025

Во исполнение протеста прокуратуры Троицко-Печорского района от 05.02.2025 № 21-03-2025 на Правила внутреннего распорядка МБОУ СОШ №1 пгт. Троицко-Печорск, утвержденные приказом директора от 06.03.2018 № 92, дополнить Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ №1 пгт. Троицко-Печорск (далее – ПВТР) следующим содержанием:

1.1. Раздел 2 «Основные права и обязанности администрации образовательного учреждения»:

п. 2.1. Администрация МБОУ СОШ №1 имеет право:

2.1.16. на уменьшение размера заработной платы работника, имеющего дисциплинарное взыскание; факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание; снижение размера указанных премиальных выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20% (положения Конституционного суда РФ от 15.06.2023 №32-П).

1.2. Раздел 3 «Основные права и обязанности работников»:

п. 3.1. Работник имеет право на:

3.1.12. индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в порядке, установленном локальными нормативными актами МБОУ СОШ №1 пгт. Троицко-Печорск;

3.1.13. дополнительный выходной день без сохранения заработной платы, если работник, являющийся родителем (опекуном, попечителем, приемным родителем) имеет ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно (ст. 319 ТК РФ).

1.3. Раздел 4 «Порядок приема, перевода и увольнения работников», п. 4.2 «Отказ в приеме на работу»:

пп. 4.2.3. К педагогической деятельности не допускаются лица, признанные иностранными агентами (ч.9 ст.11 Федерального закона от 14.07.2022 №255-ФЗ «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием»).

п. 4.5. Сокращение численности работников.

4.5.1. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается (ст. 179 ТК РФ):

- 1) семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- 2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- 3) работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- 4) инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- 5) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- 6) родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п.7 ст.38 Федерального закона от 28.03.1998 №53-ФЗ «О воинской обязанности и

военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

1.4. Раздел 5 «Рабочее время и время отдыха»:

п.5.8.4. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением выданным в порядке, установленном федеральными законами иными нормативными актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Данные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 259 ТК РФ).

п.5.14. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня (ст. 351.7 ТК РФ).