

Комитет по образованию администрации города Мурманска  
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение г. Мурманска  
«Средняя общеобразовательная школа № 31 имени Л.В.Журина»  
(МБОУ г. Мурманска СОШ № 31 имени Л.В.Журина)

**П Р И К А З**

**01.03.2024**

**№ 62/3**

**О внесении изменений и дополнений  
в Правила внутреннего трудового распорядка  
МБОУ г. Мурманска СОШ № 31 имени Л.В.Журина**

В целях приведения в соответствие с Трудовым кодексом Российской Федерации, укрепления трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, создания условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда работников МБОУ г. Мурманска СОШ № 31 имени Л.В.Журина и с учетом мнения общего собрания трудового коллектива (протокол № 1 от 01.03.2024)

**п р и к а з ы в а ю:**

1. Внести в Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ г. Мурманска СОШ № 31 имени Л.В.Журина (далее - Правила) следующие изменения и дополнения:

1.1 В пункте 1.6 Правил понятие «педагогический работник» изложить в новой редакции:

« - «педагогический работник» - работник, занимающий должность, предусмотренную Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225».

1.2 Пункт 5.8 Правил изложить в следующей редакции:

«5.8. Продолжительность рабочего дня гардеробщиков и сторожей определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени для соответствующих работников.

1.3 Пункт 5.9.1 Правил изложить в следующей редакции:

«5.9.1. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. Порядок, и место отдыха, приема пищи устанавливаются руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.»

1.4 Пункт 5.15 Правил изложить в следующей редакции:

«5.15 Для работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (учитель, воспитатель ГПД, тьютор) перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Этим работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, в соответствии с «Режимом работы», утвержденным работодателем с учетом мнения представительного органа работников.»

1.5 Дополнить Правила разделом 9. «Ответственность сторон трудового договора»:

« 9. «Ответственность сторон трудового договора»:

#### 9.1 Ответственность работодателя.

9.1.1. Материальная ответственность работодателя наступает в случае причинения ущерба работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

9.1.2. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться.

9.1.3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Работник должен направить работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть заявление и принять решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

9.1.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты зарплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

9.1.5. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон или судом.»

#### 9.2 Ответственность работника.

9.2.1 Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

9.2.2. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

9.2.3. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

9.2.4. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- 1) когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) умышленного причинения ущерба;
- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 6) причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;
- 7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами;
- 8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

9.2.5. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон

трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

9.2.6 В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

9.2.7 Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.».

2. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.03.2024.

3. Инженеру ТСО Родионову Д.А. в срок до 06.03.2024 разместить актуализированную с учетом настоящего приказа редакцию Правил внутреннего трудового распорядка МБОУ г. Мурманска СОШ № 31 имени Л.В.Журина на официальном сайте и информационном стенде школы.

4. Специалисту по кадрам Веремчук А.И. ознакомить с настоящим приказом всех работников МБОУ г. Мурманска СОШ № 31 имени Л.В.Журина под подпись.

Лист ознакомления с подписями работников хранить вместе с Правилами внутреннего трудового распорядка, в дальнейшем знакомить с Правилами внутреннего трудового распорядка каждого вновь принятого работника.

5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

**Директор**

**Н.Н.Южакова**