

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом директора
КОГОАУ «Гимназия г. Уржума»
от 31 мая 2022 года № 69-о
с учетом мнения выборного органа
первичной профсоюзной
организации от 30.05.2022 года

**Правила
внутреннего трудового распорядка несовершеннолетних работников
Кировского областного государственного общеобразовательного
автономного учреждения «Гимназия г. Уржума»**

(с изменением от 27 мая 2024 г.)

1. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка несовершеннолетних работников Кировского областного государственного общеобразовательного автономного учреждения «Гимназия г. Уржума» (далее - Правила) устанавливают взаимные права и обязанности КОГОАУ «Гимназия г. Уржума» (далее - Учреждение, Работодатель) и несовершеннолетних работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.2. В соответствии со статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

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

Пункт 1.3. изменен приказом от 27.05.2024 г. № 65-о.

1.3. С письменного согласия одного из родителей (попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы.

Трудоустройство детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получивших общее образование и достигших возраста

четырнадцать лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, либо детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получающих общее образование и достигших возраста четырнадцать лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы осуществляется с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя.

1.4. Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Предусмотренные настоящим пунктом обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств Работодателя.

2. Основные права и обязанности несовершеннолетних работников

2.1 Несовершеннолетний работник Учреждения имеет права и обязанности, предусмотренные Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Закон об образовании) условиями трудового договора, а также все иные права и обязанности, предусмотренные ТК РФ.

2.2. Несовершеннолетний работник Учреждения имеет право на:
предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
рабочее время и отдых установленной продолжительности;
полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей.

2.3. Несовершеннолетний работник Учреждения обязан:
добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, трудовым договором, а также установленные трудовым законодательством, Законом об образовании, Уставом Учреждения, настоящими Правилами;

соблюдать трудовую дисциплину, работать честно, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда;

воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность Учреждения;

содержать оборудование и инвентарь в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;

соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

экономно и рационально расходовать электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы;

соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

быть всегда вежливым, внимательным к обучающимся, родителям обучающихся и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательных отношений, требовать исполнения обязанностей;

соблюдать законные права и свободы обучающихся.

2.4. Круг конкретных трудовых обязанностей (работ) несовершеннолетних работников определяется их должностными инструкциями, соответствующими локальными актами и иными правовыми актами.

3. Основные права и обязанности Учреждения

3.1. Учреждение в лице директора и/или уполномоченных им должностных лиц имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с несовершеннолетними работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами;

поощрять несовершеннолетних работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от несовершеннолетних работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу школы, соблюдения настоящих Правил, иных локальных нормативных актов Учреждения;

привлекать несовершеннолетних работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством;

принимать локальные нормативные акты и индивидуальные акты Учреждения в порядке, установленном ТК РФ, Законом об образовании, Уставом Учреждения.

3.2. Учреждение обязано:

соблюдать условия трудового договора, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и права несовершеннолетних работников;

предоставлять несовершеннолетним работникам работу в соответствии с трудовым договором;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

контролировать соблюдение несовершеннолетними работниками обязанностей, возложенных на них Уставом Учреждения, настоящими

Правилами, должностными инструкциями, трудовым договором, вести учет рабочего времени;

своевременно и в полном размере оплачивать труд несовершеннолетних работников;

организовать условия труда несовершеннолетних работников в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования и безопасные условия труда;

осуществлять организаторскую работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, создание благоприятных условий работы Учреждения; своевременно принимать меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;

принимать меры к своевременному обеспечению Учреждения необходимым оборудованием, хозяйственным инвентарем;

создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся и несовершеннолетних работников Учреждения, контролировать знание и соблюдение ими всех требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности.

4. Рабочее время, выходные дни, перерывы для отдыха и питания, отпуск.

4.1. Продолжительность рабочего времени несовершеннолетних работников установлена в статье 94 ТК РФ, согласно которой продолжительность еженедельного и ежедневного рабочего времени несовершеннолетних работников не может превышать:

для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа.

4.2. Для несовершеннолетних работников устанавливается пятидневная рабочая неделя. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.3. В течение рабочего дня (смены) несовершеннолетнему работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Указанный перерыв несовершеннолетнему работнику не предоставляется, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются по соглашению между несовершеннолетним работником и Работодателем.

4.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск несовершеннолетним работникам предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5. Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников

5.1. Запрещается применение труда несовершеннолетних работников в Учреждении на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.2. Запрещаются переноска и передвижение несовершеннолетним работником тяжестей, превышающих установленные для него постановлением Минтруда РФ от 7 апреля 1999 г. № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

5.3. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни несовершеннолетних работников.

5.4. Для несовершеннолетних работников нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

6. Оплата труда

6.1. При повременной оплате труда заработная плата несовершеннолетним работникам выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

6.2. Труд несовершеннолетних работников, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

6.3. Оплата труда несовершеннолетних работников, обучающихся в Учреждении и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим несовершеннолетним работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

6.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления на банковский счет.

6.5. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 27 числа текущего периода, за вторую половину – 13 числа следующего месяца.

6.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся несовершеннолетнему работнику от работодателя,

производится в день увольнения несовершеннолетнего работника. Если несовершеннолетний работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным несовершеннолетним работником требования о расчете.

7. Поощрения за успехи в работе

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

7.2. Поощрения применяются директором Учреждения. Выборный орган первичной профсоюзной организации Учреждения вправе выступить с инициативой поощрения несовершеннолетнего работника, которая подлежит обязательному рассмотрению директором Учреждения.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине несовершеннолетнего работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом Учреждения, настоящими Правилами, должностными инструкциями, коллективным договором влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины директор Учреждения налагает следующие дисциплинарные взыскания:

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

8.3. Дисциплинарное взыскание налагается только директором Учреждения. Директор Учреждения имеет право вместо наложения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

8.4. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для неналожения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе несовершеннолетнего работника дать письменное объяснение.

8.5. Дисциплинарное взыскание налагается директором Учреждения непосредственно после обнаружения проступка, не считая времени болезни или пребывания в отпуске.

8.6. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания на несовершеннолетнего работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Директор Учреждения по своей инициативе или просьбе самого несовершеннолетнего работника имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к несовершеннолетнему работнику не применяются.

9. Дополнительные гарантии при расторжении трудового договора

Расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации Учреждения) помимо соблюдения общего правила допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящие Правила утверждаются приказом директора Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

10.2. Каждый вновь поступающий на работу в Учреждение несовершеннолетний работник должен быть ознакомлен с настоящими Правилами под подпись до начала выполнения трудовых обязанностей.