

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детская школа искусств № 2»

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО
«Детская школа искусств № 2»
Т.В. Оськина
«27» августа 2019 г.



ПРИНЯТО

На общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 2
«27» августа 2019 г.

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового
коллектива
Н.В. Ершкова
«27» августа 2019 г.

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств № 2»**

Рязань
2019

I. Общие положения

1.1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) устанавливается единый трудовой распорядок у работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 2» (далее - Школа).

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, ФЗ РФ № 273-ФЗ от 21.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», «Концепцией развития дополнительного образования детей» (утверждена распоряжением Правительства РФ от 04.09.2014 № 1726-р), «Порядка организации и осуществления образовательной деятельности «Стратегией государственной культурной политики на период до 2030 года» (Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.02.2016 г. N 326-р), «Основами государственной культурной политики» (Указ Президента РФ от 24 декабря 2014 г. N 808), «Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность» (Утверждены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. N 536), иными нормативными правовыми актами и Уставом Школы от 24.07.2015 и регулируют порядок приема и увольнения работников Школы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Школе.

1.3. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 189 Трудового Кодекса РФ).

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом 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 у данного работодателя. Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами (ст. 189 Трудового Кодекса РФ).

1.5. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.6. Правила утверждены директором Школы с учетом мнения собрания трудового коллектива.

1.7. Правила вывешиваются в Школе на видном месте.

1.8. При приеме на работу администрация Школы обязана ознакомить работника с Правилами под расписку.

II. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с директором Школы.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах по одному для каждой из сторон: работника и Школы.

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных ст. 58 и 59 Трудового Кодекса РФ.

2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации Школы следующие документы:

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- 3) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- 4) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;
- 5) документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов:

- 1) На основании ст. 76, 213 Трудового Кодекса РФ, Приказа от 12 апреля 2011 г. N 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжёлых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» при поступлении на работу предъявляется медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в учреждении дополнительного образования детей.

2) На основании ст. 331 Трудового Кодекса РФ, Устава Школы, Приказа МВД РФ № 1121 от 07.11.2011 при поступлении на работу предоставляется справка об отсутствии судимости за определённые преступления, установленные федеральными законами.

3) На основании приказа Министерства образования и науки РФ от 26.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» педагогическими работниками предъявляется аттестационный лист с результатами последней аттестации.

2.1.5. Прием на работу оформляется приказом директора Школы и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.6. При приеме на работу администрация Школы обязана ознакомить работника со следующими документами:

- Уставом Школы;
- настоящими Правилами;
- приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- должностной инструкцией работника;
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.7. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок — не более трех месяцев, а для директора Школы, его заместителей, главного бухгалтера — не более шести месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.8. На каждого работника Школы оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников Школы хранятся в Школе.

2.1.9. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора Школы в трудовую книжку, администрация Школы обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

2.1.10. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в Школе.

2.1.11. На основании ст. 331 Трудового Кодекса РФ к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации».

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.2.2. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. В случаях получения общего образования, либо продолжения освоения основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

2.2.3. На основании ст. 331 Трудового Кодекса РФ к педагогической деятельности не допускаются лица:

1) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

2) имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

3) имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

3) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

4) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.2.4. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.2.5. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.6. Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в Школу в течение этого срока.

2.2.7. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация Школы обязана сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.8. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.2.9. Оформление трудовой книжки и трудового договора осуществляется в соответствии со ст. 66, 67 Трудового кодекса РФ, а также Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы.

2.3. Увольнение работников.

2.3.1. Увольнение работника - прекращение трудового договора - осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании.

2.3.2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию Школы письменно за две недели.

2.3.3. Директор школы при расторжении трудового договора по собственному желанию обязан предупредить Учредителя (его представителя) об этом в письменной форме не позднее, чем за один месяц.

2.3.4. При расторжении трудового договора директор Школы издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и (или) Федеральным законом от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации».

2.3.5. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового Кодекса РФ или Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации».

2.3.6. Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы администрация Школы обязана выдать работнику трудовую книжку и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.

В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой

книжки на руки, администрация Школы направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления администрация Школы освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.3.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: 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); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

2.3.8. На основании ст. 336 Трудового Кодекса РФ существуют дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава Школы;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.3.9. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях (ст. 81 Трудового Кодекса РФ):

- 1) ликвидации Школы;
- 2) сокращения численности или штата работников Школы;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества Школы (в отношении директора Школы, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Школы) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения директором Школы, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Школы;

10) однократного грубого нарушения директором Школы, его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) в других случаях, установленных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

III. Основные права, обязанности и ответственность администрации школы

3.1. Непосредственное управление Школой осуществляет директор.

3.2. На основании ст. 51 Федеральным законом от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации» директор Школы назначается учредителем Школы;

3.2.1. Кандидаты на должность директора Школы должны иметь высшее образование и соответствовать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, по соответствующим должностям руководителей образовательных организаций и (или) профессиональным стандартам.

3.2.2. Запрещается занятие должности директора Школы лицами, которые не допускаются к педагогической деятельности по основаниям, установленным трудовым законодательством.

3.2.3. Кандидаты на должность директора Школы и ее директор проходят обязательную аттестацию. Порядок и сроки проведения аттестации кандидатов на должность директора Школы и директор Школы устанавливаются учредителями этих образовательных организаций.

3.2.4. Должностные обязанности директора Школы не могут исполняться по

совместительству.

3.2.5. Права и обязанности директора Школы, его компетенция в области управления образовательной организацией определяются в соответствии с законодательством об образовании и уставом Школы.

3.2.6. Директору Школы предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные для педагогических работников пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации».

3.2.7. Директор Школы несет ответственность за руководство образовательной методической, воспитательной работой и организационно-хозяйственной деятельностью Школы.

3.2. Директор Школы имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 22 Трудового Кодекса РФ):

1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

2) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

4) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

5) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

6) принимать локальные нормативные акты;

7) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

8) создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы

представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

9) реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.3. Директор школы обязан:

1) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

4) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

5) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

6) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

7) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ;

8) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

9) знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

10) своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

11) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

12) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

13) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

14) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

15) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

16) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.4. Администрация школы осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, школьных и внешкольных мероприятий.

3.5. Школа как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

3.5.1. за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;

3.5.2. за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

3.5.3. за причинение ущерба имуществу работника;

3.5.4. в иных случаях, предусмотренных законодательством.

IV. Основные права и обязанности работников

4.1. В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса РФ работник имеет право на:

1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

- 2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- 7) подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 9) участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 10) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 11) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 12) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 13) возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 14) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса РФ работник обязан:

- 1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- 3) соблюдать трудовую дисциплину;
- 4) выполнять установленные нормы труда;
- 5) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 6) бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- 7) незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4.2. Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации

4.2.1. В Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

4.2.2. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

- 1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- 4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке,

установленном законодательством об образовании;

5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4.2.3. Академические права и свободы, указанные в части 4.2.2. настоящей статьи, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность.

4.2.4. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные

гарантии:

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- 5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- 7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

4.3. Работникам Школы в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

- 4.3.1. Изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- 4.3.2. Отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- 3) удалять обучающихся с уроков;
- 4) курить в помещении и на территории Школы;
- 5) отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- е) отвлекать работников Школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Школы;
- ж) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

4.5. Материальная ответственность работников.

4.5.1. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях (ст. 243 Трудового Кодекса РФ):

1) когда в соответствии с Трудовым Кодексом 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 проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.5.2. Материально ответственными работниками в Школе являются:

1. главный бухгалтер;

2. заместитель директора по административно-хозяйственной части;

3. заведующий канцелярией;

4. заведующий костюмерной;

5. библиотекарь.

V. Режим работы и время отдыха

5.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников

5.1.1. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.1.2. Учебная нагрузка педагогических работников не ограничивается верхним пределом на основании приказа министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

5.1.3. В Школе устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём – воскресенье.

5.1.4. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящими Правилами.

5.1.5. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Школе и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

Учебная нагрузка, объем которой меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Школы, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, отчисления или перевода в другое образовательное учреждение обучающихся.

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

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых Школа является местом основной работы, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.1.6. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 56 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором Школы.

5.1.7. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом Школы.

5.1.8. Занятия в Школе проводятся в две смены: I смена с 08.00 до 12.00, II смена с

13.00 до 20.00.

5.1.9. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени преподавателя.

5.1.10. Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину) устанавливается один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.1.11. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.1.12. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседание педагогического совета;
- общее собрание коллектива (в случаях предусмотренных законодательством);
- заседание методического совета;
- родительские собрания и собрания коллектива учащихся;
- концертные, конкурсные, методические мероприятия;
- дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.1.13. В случае производственной необходимости директор Школы привлекает педагогических работников к дежурству по Школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий обучающихся данной смены и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

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

График работы в каникулы утверждается приказом директора Школы.

5.1.15. Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

5.1.16. При исполнении обязанностей временно отсутствующего педагогического работника оплату производить на основании приказа директора и Табеля учета рабочего времени.

5.2. Продолжительность рабочего времени непедагогических работников

5.2.1. Для работников (кроме педагогических работников) Школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю;

5.2.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней;

5.2.3. В Школе устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём – воскресенье. Пятидневная рабочая неделя установлена для следующих сотрудников Школы с двумя выходными днями – суббота и воскресенье, а также возможны другие дни*:

- 1) директор;
- 2) заместители директора;
- 3) главный бухгалтер;
- 4) заведующий костюмерной;
- 5) заведующий канцелярией;
- 6) библиотекарь;
- 7) Специалист по охране труда;
- 8) Бухгалтер;
- 9) ведущий специалист по технической поддержке информационно - коммуникативных систем;
- 10) художник – модельер театрального костюма.

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования работает в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ).

5.2.4. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором Школы по

согласованию с представителем трудового коллектива.

Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.2.5. В случае производственной необходимости администрация Школы имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Школе с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.2.6 Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

5.2.7. Администрация Школы ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.2.8. При исполнении обязанностей временно отсутствующего непедагогического работника оплату производить на основании приказа директора и Табеля учета рабочего времени из расчета МРОТ.

5.2.9. Отпуск работникам Школы предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором Школы 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.

5.2.10. Работникам Школы могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со ст. 128 Трудового Кодекса РФ:

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 1) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- 2) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- 3) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- 4) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- 5) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- 6) в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.

VI. Основные условия работы и оплаты труда

6.1. БИБЛИОТЕКАРЬ

Библиотекарю устанавливается 40 часовая пятидневная рабочая неделя с понедельника по пятницу, выходные дни – суббота, воскресенье, размер ставки – 0,5.

Расчет заработной платы производится следующим образом:

- должностной оклад, утвержденный в штатном расписании;
- повышающий коэффициент к должностному окладу;
- выплата стимулирующего характера.

6.2. ВАХТЕР

Вахтеру устанавливается 40 часовая шестидневная рабочая неделя с понедельника по субботу, выходной день – воскресенье. График работы двухсменный: 1 смена - с 08.00 до 14.40, 2 смена – с 13.20 до 20.00. Очередность выхода на работу определяется Графиком сменности, утверждаемым Директором.

Расчет заработной платы производится следующим образом:

- должностной оклад, утвержденный в штатном расписании;
- повышающий коэффициент к должностному окладу;
- доплата до МРОТ.

6.3. ГАРДЕРОБЩИК

Гардеробщику устанавливается 40 часовая шестидневная рабочая неделя с понедельника по субботу, выходной день – воскресенье. График работы двухсменный: 1 смена - с 08.00 до 14.40, 2 смена – с 13.20 до 20.00. Очередность выхода на работу определяется Графиком сменности, утверждаемым Директором.

Расчет заработной платы производится следующим образом:

- должностной оклад, утвержденный в штатном расписании;
- повышающий коэффициент к должностному окладу;
- доплата до МРОТ.

6.4. ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР

Главному бухгалтеру устанавливается 40 часовая пятидневная рабочая неделя с понедельника по пятницу, выходные дни – суббота, воскресенье.

Расчет заработной платы производится следующим образом:

- должностной оклад составляет 90% от ежемесячного должностного оклада директора, утверждаемого ежегодно главой администрации города Рязани;
- выплата стимулирующего характера.

6.5. ДВОРНИК

Дворнику устанавливается 40 часовая шестидневная рабочая неделя с понедельника по субботу, выходной день – воскресенье.

Расчет заработной платы производится следующим образом:

- должностной оклад, утвержденный в штатном расписании;
- повышающий коэффициент к должностному окладу;
- доплата до МРОТ.

6.6. ЗАВЕДУЮЩИЙ КАНЦЕЛЯРИЕЙ

Заведующему канцелярией устанавливается 40 часовая пятидневная рабочая неделя с понедельника по пятницу, выходные дни – суббота, воскресенье.

Расчет заработной платы производится следующим образом:

- должностной оклад, утвержденный в штатном расписании;

- повышающий коэффициент к должностному окладу;
- выплата стимулирующего характера.

6.7. ЗАВЕДУЮЩИЙ КОСТЮМЕРНОЙ

Заведующему костюмерной устанавливается 40 часовая пятидневная рабочая неделя с понедельника по пятницу, выходные дни – суббота, воскресенье.

Расчет заработной платы производится следующим образом:

- должностной оклад, утвержденный в штатном расписании.

6.8. ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ЧАСТИ

Заместителю директора по административно – хозяйственной части устанавливается 40 часовая пятидневная рабочая неделя с понедельника по пятницу, выходные дни – суббота, воскресенье.

Расчет заработной платы производится следующим образом:

- должностной оклад составляет 90% от ежемесячного должностного оклада директора, утверждаемого ежегодно главой администрации города Рязани;
- выплата стимулирующего характера.

6.9. ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО КУЛЬТУРНО - ДОСУГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Заместителю директора по концертной работе устанавливается 40 часовая пятидневная рабочая неделя с понедельника по пятницу, выходные дни – суббота, воскресенье.

Расчет заработной платы производится следующим образом:

- должностной оклад составляет 80% от ежемесячного должностного оклада директора, утверждаемого ежегодно главой администрации города Рязани.

6.10. ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ

Заместителю директора по учебно-воспитательной работе устанавливается 40 часовая пятидневная рабочая неделя с понедельника по пятницу, выходные дни – суббота, воскресенье.

Расчет заработной платы производится следующим образом:

- должностной оклад составляет 80% от ежемесячного должностного оклада директора, утверждаемого ежегодно главой администрации города Рязани;

- выплата стимулирующего характера.

6.11. НАСТРОЙЩИК ПИАНИНО И РОЯЛЕЙ

Настройщику пианино и роялей устанавливается 40 часовая шестидневная рабочая неделя с понедельника по субботу, выходной день – воскресенье, размер ставки – 0,5.

Расчет заработной платы производится следующим образом:

- должностной оклад, утвержденный в штатном расписании;
- повышающий коэффициент к должностному окладу;
- доплата до МРОТ за фактически отработанное время.

6.12. НАСТРОЙЩИК-РЕГУЛИРОВЩИК СМЫЧКОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ

Настройщику-регулировщику струнно-смычковых инструментов устанавливается 40 часовая шестидневная рабочая неделя с понедельника по субботу, выходной день – воскресенье, размер ставки – 0,5.

Расчет заработной платы производится следующим образом:

- должностной оклад, утвержденный в штатном расписании;
- повышающий коэффициент к должностному окладу;
- доплата до МРОТ за фактически отработанное время.

6.13. ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ РАБОТНИК (преподаватель, концертмейстер)

Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю, шестидневная рабочая неделя с понедельника по субботу, выходной день – воскресенье.

Расчет заработной платы производится следующим образом:

- должностной оклад, утвержденный в штатном расписании;
- повышающий коэффициент по занимаемой должности (преподаватель – 0,05, концертмейстер – 0,02);
- повышающий коэффициент по уровню образования устанавливается для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории.

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Педагогические работники
Коэффициент по уровню образования	Высшее профессиональное образование	0,15

- повышающий коэффициент по стажу работы устанавливается для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории.

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Педагогические работники
Коэффициент по стажу работы	Стаж работы более 20 лет	0,17
	Стаж работы от 10 до 20 лет	0,15
	Стаж работы от 5 до 10 лет	0,1
	Стаж работы от 2 до 5 лет	0,05

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию к должностному окладу педагогического работника устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки и квалификации.

Показатели квалификации	Размер коэффициента за квалификационную категорию
высшая категория	0,7
первая категория	0,6
вторая категория	0,5

6.14. РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЙ

Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий устанавливается 40 часовая шестидневная рабочая неделя с понедельника по субботу, выходной день – воскресенье.

Расчет заработной платы производится следующим образом:

- должностной оклад, утвержденный в штатном расписании;

- повышающий коэффициент к должностному окладу;
- доплата до МРОТ.

6.17. ХУДОЖНИК-МОДЕЛЬЕР ТЕАТРАЛЬНОГО КОСТЮМА

Художнику-модельеру театрального костюма устанавливается 40 часовая пятидневная рабочая неделя с понедельника по пятницу, выходные дни – суббота, воскресенье.

Расчет заработной платы производится следующим образом:

- должностной оклад, утвержденный в штатном расписании;
- повышающий коэффициент к должностному окладу;
- выплата стимулирующего характера.

6.18. ЭЛЕКТРОМОНТЕР ПО РЕМОНТУ И ОБСЛУЖИВАНИЮ ЭЛЕКТРООБОРУДОВАНИЯ

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования работает в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ). Работнику обеспечивается суммарное количество рабочих часов в течение недели – 40 часов.

Расчет заработной платы производится следующим образом:

- должностной оклад, утвержденный в штатном расписании;
- повышающий коэффициент к должностному окладу;
- доплата до МРОТ.

6.19. БУХГАЛТЕР

Бухгалтеру устанавливается 40 часовая пятидневная рабочая неделя с понедельника по пятницу, выходные дни – суббота, воскресенье.

Расчет заработной платы производится следующим образом:

- должностной оклад, утвержденный в штатном расписании;
- повышающий коэффициент к должностному окладу;

- выплата стимулирующего характера.

6.20. СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Специалисту по охране труда устанавливается 40 часовая пятидневная рабочая неделя с понедельника по пятницу, выходные дни – суббота, воскресенье.

Расчет заработной платы производится следующим образом:

- должностной оклад, утвержденный в штатном расписании;
- повышающий коэффициент к должностному окладу;
- выплата стимулирующего характера.

6.21. ВЕДУЩИЙ СПЕЦИАЛИСТ ПО ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ СИСТЕМ

Ведущему специалисту по технической поддержке ИКС устанавливается 40 часовая пятидневная рабочая неделя с понедельника по пятницу, выходные дни – суббота, воскресенье.

Расчет заработной платы производится следующим образом:

- должностной оклад, утвержденный в штатном расписании;
- повышающий коэффициент к должностному окладу;
- выплата стимулирующего характера.

6.22. ОСВЕТИТЕЛЬ

Осветителю устанавливается 40 часовая шестидневная рабочая неделя с понедельника по субботу, выходной день – воскресенье.

Расчет заработной платы производится следующим образом:

- должностной оклад, утвержденный в штатном расписании;
- повышающий коэффициент к должностному окладу;

- выплата стимулирующего характера.

6.23. ЗВУКОРЕЖИССЕР

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования работает в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ). Работнику обеспечивается суммарное количество рабочих часов в течение недели – 40 часов.

Расчет заработной платы производится следующим образом:

- должностной оклад, утвержденный в штатном расписании;
- повышающий коэффициент к должностному окладу;
- выплата стимулирующего характера.

6.24. ЗВУКООПЕРАТОР

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования работает в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ). Работнику обеспечивается суммарное количество рабочих часов в течение недели – 40 часов.

Расчет заработной платы производится следующим образом:

- должностной оклад, утвержденный в штатном расписании;
- повышающий коэффициент к должностному окладу;
- выплата стимулирующего характера.

6.25. ГЛАВНЫЙ РЕЖИССЕР

Главному режиссеру устанавливается 40 часовая пятидневная рабочая неделя с понедельника по пятницу, выходные дни – суббота, воскресенье.

Расчет заработной платы производится следующим образом:

- должностной оклад, утвержденный в штатном расписании;
- повышающий коэффициент к должностному окладу;
- выплата стимулирующего характера.

VI. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с действующей системой оплаты труда, штатным расписанием и сметой расходов.

6.2. Оплата труда работников Школы осуществляется в зависимости от занимаемой должности, уровнем образования и стажем работы, а также полученной квалификационной категории по итогам аттестации.

6.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Тарификация утверждается директором Школы не позднее 15 сентября текущего года на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее мая месяца текущего года.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.5. Выплата заработной платы в Школе производится два раза в месяц по 14 и 29 числам каждого месяца безналичным перечислением на банковскую карту.

6.6. В Школе устанавливаются размеры заработной платы работников в соответствии с положениями:

- 6.6.1. «О стимулирующих выплатах и премировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 2»,
- 6.6.2. «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 2».

6.7. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, трудовым договором.

трудового коллектива. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Директора. (ст. 113 ТК РФ).

Согласно ст. 153 ТК РФ работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Для работников устанавливается следующий порядок оплаты выходного и нерабочего праздничного дня. При согласовании с работником и согласно фонду оплаты труда возможна оплата в двойном размере. При отсутствии возможности оплаты в двойном размере работнику оплата производится из расчета средней зарплаты на основании Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

VII. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах (ст. 191 Трудового кодекса РФ):

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к награждению отраслевыми наградами;
- представление к награждению государственными наградами.

7.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании, доплатах и надбавках, утвержденным директором Школы. Иные меры поощрения по представлению совета Школы объявляются приказом директора Школы.

7.3. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

7.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 Трудового кодекса РФ):

- 1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 Трудового Кодекса, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 Трудового Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.5. Дисциплинарное взыскание на директора Школы налагает Учредитель.

7.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Школы норм профессионального поведения и (или) устава Школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника Школы, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

7.7. До применения дисциплинарного взыскания директор Школы должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.8. 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 представительного органа работников.

7.9. 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.

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

Приказ директора Школы о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.11. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

7.13. Директор Школы до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, Совета Школы или Общего собрания коллектива Школы.

VIII. Особые вопросы регулирования трудовых отношений

К особым вопросам регулирования трудовых отношений, регламентация которых представляется существенной для Работников и Работодателя, относятся следующие положения:

8.1. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях только директору Школы и его заместителям. Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учеников.

8.2. Проведение опросов общественного мнения, анкетирование, выявление рейтинга преподавателя администрацией Школы не должно противоречить этическим нормам и служить исключительно интересам повышения качества учебно-воспитательного процесса.

8.3. Не выяснять спорные и конфликтные вопросы, не демонстрировать личные отношения, неуважительное отношение друг к другу в присутствии детей, обращаться при официальном общении в Школе на «Вы» и по имени, отчеству;

8.4. Не наносить ущерб авторитету Школы и не быть носителем негативной оценки и информации о Школе.

8.5. Систематически повышать свой профессиональный и культурный уровень, деловую квалификацию;

8.6. Обязательно приветствовать друг друга, учеников, родителей, гостей школы, быть примером достойного поведения на работе, в быту и в общественных местах;

8.7. Педагогические работники школы несут ответственность за жизнь и здоровье детей. Они обязаны во время образовательного процесса, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых Школой, принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися и другими работниками Школы; при травмах и несчастных случаях – оказывать посильную помощь пострадавшим; обо всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать администрации Школы;

8.8. Круг конкретных трудовых обязанностей (работ) педагогических работников, вспомогательного и обслуживающего персонала школы определяется их должностными инструкциями, соответствующими локальными правовыми актами и иными правовыми актами.

IX. Заключительные положения

9.1. Правила вступают в силу со дня утверждения директором Школы и согласования с сотрудниками Школы на общем собрании трудового коллектива (ст. 372 Трудового Кодекса РФ);

9.2. Действие Правил распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.