МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «РАЗДОЛЬНЕНСКАЯ ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА»

684020, Камчатский край, Елизовский округ, пос. Раздольный, ул. Ролдугина, д. 17, тел. 37-1-42

ПРИКАЗ № 137

25 сентября 2026 г. **пос. Раздольный**

Об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Раздольненская детская музыкальная школа»

В соответствии с пунктом 7.3. Устава Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Раздольненская детская музыкальная школа», в целях приведения управленческой документации в соответствие с законодательством Российской Федерации, укрепления трудовой дисциплины, рационального использования рабочего времени работниками, создания условий для их эффективной работы –

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Правила внутреннего трудового распорядка работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Раздольненская детская музыкальная школа» (Приложение).
2. Ввести в действие Правила внутреннего трудового распорядка работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Раздольненская детская музыкальная школа» с 01 октября 2026 года.
3. Разместить Правила внутреннего трудового распорядка работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Раздольненская детская музыкальная школа» в доступном для ознакомления месте.
4. Документоведу (Гришечко Н.М.) ознакомить работников МБУ ДО РДМШ с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Раздольненская детская музыкальная школа» под роспись, при приеме на работу новых работников знакомить с Правилами внутреннего трудового распорядка работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Раздольненская детская музыкальная школа» под роспись.

5. Приказ МБУ ДО РДМШ от 25.03.2025 № 41 «Об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Раздольненская детская музыкальная школа» (с изменениями, внесенными приказами от 14.04.2025 № 52, от 11.09.2025 № 129, от 15.09.2026 № 128, от 15.09.2026 № 131)» считать недействующим с 01 октября 2026 года.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00CCF449A79CB39E5574C439B7BB4B65FF
Владелец: Маркова Татьяна Эдуардовна
Действителен: с 06.04.2026 до 30.06.2027

Т.Э. Маркова

Приложение
к приказу МБУ ДО РДМШ
от 25.09.2026 г. № 137

Правила
внутреннего трудового распорядка работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Раздольненская детская музыкальная школа»

1. Общие положения

1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Раздольненская детская музыкальная школа» (далее - Правила) устанавливают единый трудовой распорядок для работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Раздольненская детская музыкальная школа» (далее - Школа, МБУ ДО РДМШ).

2. Правила являются локальным нормативным актом, разработанным и утвержденным в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устава муниципального учреждения дополнительного образования «Раздольненская детская музыкальная школа» 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.

3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и обеспечению высокого качества и производительности труда работников.

4. Правила утверждены директором Школы с учетом мнения трудового коллектива (протокол общего собрания трудового коллектива МБУ ДО РДМШ от 15.09.2026 № 5).

5. В настоящих Правилах используются следующие термины:

1) «Работодатель» - Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Раздольненская детская музыкальная школа» (МБУ ДО РДМШ);

2) «Работник» - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации;

3) «Педагогические работники» - преподаватели, концермейстеры;

4) «Дисциплина труда» - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя.

6. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников Школы.

7. Правила размещаются в Школе в доступном для ознакомления месте.

8. Текст настоящих Правил размещается на официальном сайте Школы.

9. При приеме на работу, Работник, до подписания трудового договора, знакомится с Правилами под роспись.

10. Настоящие Правила могут уточняться и дорабатываться в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации и Уставом Школы.

11. Официальным представителем Работодателя является директор Школы.

2. Порядок приема и увольнения работников

12. Прием на работу. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора со Школой.

13. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится в школе, в личном деле Работника. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению директора Школы или лица, его заменяющего. При фактическом допущении Работника к работе директор Школы обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения Работника к работе.

14. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается на условиях и в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

15. При заключении трудового договора Работник предоставляет директору Школы следующие документы:

1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

2) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

3) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;

4) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (при наличии);

5) документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

6) заключение по результатам предварительного медицинского осмотра (личная медицинская книжка работника с отметкой о прохождении профессиональной гигиенической подготовки и аттестации);

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

8) справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.

Справки, указанные в подпунктах 7) и 8) должны быть выданы в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних органов.

Лицо, поступающее на работу в Школу по совместительству не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась.

16. На основании сведений, указанных в трудовом договоре Работника оформляется приказ о приеме на работу. По письменному заявлению Работника директор Школы обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления.

17. До заключения трудового договора Работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

1) уставом Школы;

2) настоящими Правилами;

3) должностной инструкцией работника;

4) иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность Работника.

18. При заключении трудового договора в нем, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителей – шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов.

В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда Работник фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он

считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, перечень которых предусмотрен статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

19. Сведения о приеме работника на работу передается в Социальный фонд России не позднее рабочего дня следующего за днем издания приказа о приеме и вносится в трудовую книжку работника не позднее пяти рабочих дней с момента фактического приема (при ее наличии).

В Школе ведутся трудовые книжки работников в соответствии с требованиями Приказа Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек», за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному обращению этого лица (с указанием причин отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку, за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется.

Трудовые книжки работников Школы, подавших заявление о продолжении ведения трудовой книжки, хранятся в Школе.

20. Работник знакомится под расписку в личной карточке с каждой записью, вносимой на основании приказа директора Школы в трудовую книжку, либо со сведениями о трудовой деятельности, сформированными на основании того же приказа, если трудовая книжка на работника не ведется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом.

Директор предоставляет работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы в Школе на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом или в электронном виде, подписанные усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), по заявлению работника поданному в письменной форме в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления работником.

21. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения Работника личное дело хранится в архиве Школы.

22. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

23. 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, 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 незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), 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, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;

3) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем части первой статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;

4) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

6) иностранные агенты.

24. Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях и клевету), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

25. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

26. Прием на работу осуществляется исходя только из деловых качеств Работника. 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, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания) не

допускается.

27. 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.

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

29. 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.

30. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, Работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования..

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

32. Увольнение Работника - прекращение трудового договора - производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

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

До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой Работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации не может быть отказано в заключении трудового договора.

Если в период испытания Работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

34. 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.

35. При прекращении действия трудового договора, до дня увольнения, Работник обязан сдать Работодателю, документы и материальные ценности, которые использовались Работником в связи с ранее выполняемыми должностными обязанностями. Факт сдачи документов и материальных ценностей отражается в обходном листе

36. При расторжении трудового договора директор Школы издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

37. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора производятся в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса

Российской Федерации или иного федерального закона.

38. Днем увольнения работника является последний день работы.

В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка или предоставляются сведения о трудовой деятельности в Школе и с ним производится расчет.

В случае если в день увольнения выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности в Школе невозможно в связи с отсутствием работника, либо его отказом от их получения, директор Школы направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте или направляет работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы в Школе на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма директор Школы освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности в Школе.

Директор также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности в Школе в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, директор выдает ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению в письменной форме работника, не получившего сведений о трудовой деятельности в Школе после увольнения, директор выдает их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

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

39. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом 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:

1) семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным

заработком;

3) работникам, получившим в период работы в Школе трудовое увечье или профессиональное заболевание;

4) инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

5) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Школы без отрыва от работы;

6) родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

7) работникам, исполняющим свои трудовые обязанности по трудовому договору, действие которого возобновлено в соответствии с частью девятой статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

40. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу Работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем Работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее, чем за две недели до прекращения трудового договора.

3. Основные права, обязанности и ответственность директора школы

41. Непосредственное управление Школой осуществляет директор.

42. Директор Школы имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации:

1) осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;

2) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3) применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение;

4) осуществлять поощрение и премирование работников;

5) привлекать работников к материальной ответственности в установленном действующим законодательством Российской Федерации порядке;

6) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Школы и других работников, соблюдения настоящих Правил;

7) принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы;

8) реализовывать права, предоставленные ему законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда;

9) проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

43. Директор школы обязан:

1) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3) формировать основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (сведения о трудовой деятельности) и предоставлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения на информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации;

4) создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников;

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

6) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в п. 92 настоящих Правил;

7) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

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

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

10) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном действующим законодательством;

11) приостановить работы на рабочих местах в случае, если на них по результатам специальной оценки условия труда отнесены к опасному классу условий труда, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время приостановления работ, до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, что должно быть подтверждено внеплановой специальной оценкой условий труда;

12) информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях и компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

13) организовать обучение работников по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты и проверку знания требований охраны труда;

14) обеспечить расследование несчастных случаев на производстве;

15) организовать регистрацию микроповреждений (микротравм), полученных на производстве, на основании письменного заявления работника, комиссионное рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) с последующей разработкой мероприятий по устранению причин, которые привели к микроповреждению (микротравме);

16) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации.

44. Школа как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

1) за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки или предоставление сведения о трудовой деятельности при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

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

3) за причинение ущерба имуществу работника;

4) в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4. Основные права и обязанности работников

45. Работник имеет право на:

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

2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3) получение сведений о трудовой деятельности за период работы в Школе на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

4) рабочее место в соответствии с требованиями охраны труда;

5) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;

6) 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, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;

7) полную достоверную информацию об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях и компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

9) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

10) участие в управлении Школой в формах, предусмотренных законодательством Российской Федерации и уставом Школы;

11) защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

12) защиту своей профессиональной чести и достоинства;

13) возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

14) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

15) предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса;

16) ежегодные медицинские осмотры за счет средств Работодателя;

17) оплату листков нетрудоспособности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

46. Педагогические работники Школы, кроме перечисленных в п. 44 прав, имеют право на:

1) свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников при исполнении профессиональных обязанностей;

2) сокращенную продолжительность рабочего времени;

3) удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации;

4) длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке, устанавливаемом Учредителем;

5) получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления.

47. Работник обязан:

1) добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2) соблюдать Устав Школы и настоящие Правила;

3) соблюдать трудовую дисциплину;

4) выполнять установленные нормы труда;

5) соблюдать требования охраны труда, использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда;

6) соблюдать нормы антикоррупционных стандартов поведения и нести персональную ответственность за их нарушение;

7) бережно относиться к имуществу Школы и других работников;

8) незамедлительно сообщить директору Школы о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества Школы;

9) поддерживать дисциплину в Школе на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия;

10) проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

11) своевременно т информировать Работодателя обо всех изменениях, связанных со сменой ФИО, места жительства, семейного положения, изменением состава семьи, наличия наград, званий и т.д.;

12) письменно информировать директора Школы о получении на производстве микроповреждения (микротравмы) с указанием обстоятельств их получения.

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

1) изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

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;

6) 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;

7) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

49. Работникам запрещается находиться в помещениях Школы в выходные и выходные праздничные дни и после 20.00 часов в рабочие дни.

50. Работник несет материальную ответственность за причиненный Школе прямой действительный ущерб.

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

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

53. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 54 и 55 настоящих Правил.

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

1) когда в соответствии с настоящим Трудовым кодексом Российской Федерации 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

55. Работники, заключившие письменные договоры о полной материальной ответственности, несут материальную ответственность в полном размере причиненного ущерба.

5. Режим работы и время отдыха

56. В Школе установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

57. Продолжительность рабочей недели - 40 часов для мужчин, 36 часов для женщин, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов.

58. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для административного, обслуживающего персонала и рабочих:

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе – пятидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов: понедельник – пятница с 10.00 часов до 18 часов 12 минут, с перерывом для отдыха и питания с 13.00 до 14.00, выходной суббота и воскресенье;
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе, контрактный управляющий – пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов: понедельник – пятница с 10.00 часов до 19.00 часов, с перерывом для отдыха и питания с 14.00 до 15.00, выходной суббота, воскресенье;
- документовед – пятидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов: понедельник – пятница с 09 часов 30 минут до 17 часов 42 минут с перерывом для отдыха и питания с 13.00 до 14.00, выходной суббота и воскресенье;
- вахтер 1 разряда – шестидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов: понедельник – пятница с 12.00 до 20.00 с перерывом для отдыха и питания с 14 часов 42 минут до 16 часов 30 минут, суббота с 10.00 до 14.00, выходной воскресенье;
- уборщик служебных помещений 1 разряда - шестидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов: понедельник – пятница с разделением рабочего дня на части: первая часть с 08.00 до 12 часов 24 минуты, перерыв для отдыха и питания с 12 часов 24 минуты до 13 часов 24 минуты, вторая часть с 18.00 до 20.00, суббота с 10.00 до 14.00, выходной воскресенье.

59. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

60. Ненормированный рабочий день установлен для заместителя директора (по административно-хозяйственной работе).

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

62. 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 больше или 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.

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 учителям и другим педагогическим работникам, для которых Школа является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

63. Директор Школы имеет право перевести работника, без его согласия, 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 природного или техногенного характера, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, а перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

64. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается директором Школы с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

65. 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.

66. К рабочему времени педагогических работников относятся следующие периоды:

1) заседание педагогического совета;

2) общее собрание коллектива (в случаях предусмотренных законодательством);

3) заседание методического совета (объединения);

4) родительские собрания и собрания коллектива учащихся;

5) дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

67. 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.

68. 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.

69. Привлечение работников к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа школы в целом. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению директора Школы.

70. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

71. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

72. Привлечение работников к сверхурочным работам может производиться директором Школы без согласия работника:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия, для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Школы, государственного или муниципального имущества;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению

непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

73. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при ее наличии).

74. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в день и 120 часов в год.

75. Не допускается привлечение к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

76. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

77. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в Школе (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

78. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется.

79. Работникам Школы предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Работникам, педагогическим работникам Школы предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня, за работу в районах Крайнего Севера.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

80. Отпуск 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 под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

81. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Школе, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

1) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

2) работникам в возрасте до восемнадцати лет;

3) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

4) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый с учетом пожеланий работника, в случаях:

1) временной нетрудоспособности работника;

2) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

3) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Школы.

82. По соглашению между директором Школы и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин.

83. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника, этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

84. Работникам Школы могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

На основании письменного заявления работника должен быть предоставлен 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

4) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

5) родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной

гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

6) родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

7) работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

8) работникам, фактически проживающим в жилых помещениях, находящихся в зонах чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, в случае нарушения условий их жизнедеятельности и утраты ими имущества в результате указанных чрезвычайных ситуаций федерального, межрегионального, регионального, межмуниципального или муниципального характера - до 5 календарных дней в порядке и на условиях, которые установлены Правительством Российской Федерации;

9) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

85. Работникам, совмещающим работу с получением образования, работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, и работникам, поступающим на обучение, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со статьями 173 – 177 Трудового кодекса Российской Федерации.

86. Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года порядок и условия которого установлены приказом Минобрануки России от 17.03.2025 № 236 «Об установлении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

87. Директор Школы ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний, по возможности, незамедлительно информирует директора Школы и сообщает директору Школы номер электронного листка нетрудоспособности (ЭЛН) любым удобным для него способом - путем предоставления талона с номером ЭЛН, по телефону или через Интернет.

6. Оплата труда

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

89. Оплата труда работников Школы осуществляется в зависимости с установленными: профессиональной квалификационной группы по оплате труда по занимаемой должности, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.

90. 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 5 сентября текущего года на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее апреля месяца текущего года.

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

91. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников 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.

92. Заработная плата выплачивается Работнику перечислением на указанный Работником счет в банке. Заработная плата за первую половину месяца (за рабочие дни с 01 числа по 15 число месяца) выплачивается ежемесячно 16 числа текущего месяца, в размере равном отработанному фактически времени, а именно за рабочие дни, согласно установленному

окладу работника. Окончательная сумма заработной платы (заработная плата за вторую половину месяца, рабочие дни с 16 по 30 (31)) выплачивается 01 числа следующего месяца, с учетом всех причитающихся выплат, установленных работнику за выполнение месячной нормы.

93. В Школе устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с Положением о системе оплаты труда работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Раздольненская детская музыкальная школа».

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

95. Уплата прямых налогов и сборов, а также других сумм с заработной планы работника, производится Школой в соответствии с Налоговым и Трудовым кодексами Российской Федерации.

7. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания

96. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

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

97. Меры поощрения объявляются приказом директора Школы. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Раздольненская детская музыкальная школа».

98. Сведения о поощрении вносятся в бумажную трудовую книжку работника в установленном порядке.

Работникам, на которых бумажная трудовая книжка не ведется, сведения о поощрениях вносятся в карточку формы Т-2.

99. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор Школы имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом Российской Федерации и (или) иными федеральными законами.

100. Дисциплинарное взыскание на директора Школы налагает Учредитель.

101. 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.

102. 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.

103. 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.

104. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

105. 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, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

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

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

109. Директор Школы обязан отстранить от работы (не допускать к

работе) работника:

1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

2) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3) не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

4) при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

5) в случае приостановлении действия на срок до двух месяцев специального права в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся в Школе работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

6) не использующих средства индивидуальной защиты, но обязанных их использовать в связи с работой на вредных или опасных работах или особых температурных условиях на период до того, пока они не начнут использовать средства индивидуальной защиты;

7) по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

8) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основание для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

Если работник не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения как за простой.

110. Директор Школы обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации, на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до

вступления в силу приговора суда.

8. Порядок прохождения диспансеризации

111. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

112. Работники достигшие 40 лет и более, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

113. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

114. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

115. О своем намерении пройти диспансеризацию в медицинском учреждении Работник обязан письменно уведомить Работодателя не позднее, чем за пять рабочих дней до диспансеризации.

116. Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день (дни), когда его освободили от работы. Таким документом может быть справка из медицинского учреждения.

Если Работник не предоставит справку, Работодатель вправе привлечь Работника к дисциплинарной ответственности в порядке, который содержит раздел 7 настоящих Правил.

9. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации

117. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении

военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и Школой, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

118. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период Школа вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

119. Не позднее дня приостановления действия трудового договора Школа обязана выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

120. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

121. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с п.116 засчитывается в трудовой стаж работника, в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости.

122. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить директора Школы о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня. Срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

123. Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы в Школе.

124. Расторжение по инициативе Школы трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

125. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя (п. 13^1 части первой ст. 81 ТК РФ).

126. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой в Школе должности, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

10. Рассмотрение трудовых споров

127. В случае возникновения разногласий между Работником и Работодателем по применению норм Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных актов стороны решают их путем переговоров. В случае неурегулированных разногласий между Работником и Работодателем Работник может обратиться в Государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

11. Заключительные положения

128. Действие Правил распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к общественным организациям и партиям, длительности трудовых отношений с работодателем.