

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ГБУДО Г. МОСКВЫ «ДМШ№8 ИМ. А.ОСТРОВСКОГО»

I. Общие положения

1.1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) устанавливается единый трудовой распорядок Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы «Детская музыкальная школа №8 имени Аркадия Островского» (далее – Школа, учреждение).

1.2. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом и регламентируют на основании действующего трудового законодательства порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.3. Настоящие Правила разработаны и утверждены в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 "Об образовании в Российской Федерации" с изменениями на 29 декабря 2022 г., Уставом Школы и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Правила имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива Школы, рационального использования рабочего времени, обеспечению безопасных условий и охраны труда, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

1.5. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом "Должности педагогических работников" квалификационных характеристик должностей работников образования;

представитель работодателя - руководитель или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, Уставом и локальными нормативными актами Школы;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с образовательным учреждением;

работодатель - юридическое лицо (учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.6 Правила утверждаются работодателем приказом по учреждению.

II. Основные права и обязанности работодателя

2.1. Работодатель имеет право на:

- Управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных Уставом Школы.

- Заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

- Поощрение работников за добросовестный эффективный труд.

- Требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

- Привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

- Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ.

- Иные права, определенные Уставом Школы, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

- Привлечение работника в выходной или нерабочий праздничный день в связи с производственной необходимостью с согласия работника и в соответствии с ТК РФ и другими законодательными документами.

2.2. Работодатель обязан:

- Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров и соглашений.

- Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

- Обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

- Контролировать выполнение работниками Школы их трудовых обязанностей, а также соблюдение иных обязанностей, предусмотренных Уставом Школы, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, актами, содержащими нормы трудового права и законодательства.

- Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.
- Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.
- Обеспечивать работников документацией, оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- Знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
- Создавать условия для инновационной деятельности, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда, организовывать изучение, распространение и внедрение лучшего опыта работников Школы и других учреждений.
- Обеспечить систематическое повышение работниками Школы теоретического уровня и деловой квалификации, проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать условия для совмещения работы с обучением в образовательных учреждениях.
- Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
- Создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья учащихся и работников Школы, контролировать знание и соблюдение учащимися и работниками всех требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности.
- Обеспечивать сохранность имущества сотрудников и учащихся.
- Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.
- **Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (ст. 214 ТК РФ);**
- Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.
- Выдать работнику по письменному заявлению не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления копии документов, связанные с работой, в том числе справку о начислении фактически уплаченных страховых взносов.
- Документы заверяются надлежащим образом, и предоставляться работнику безвозмездно (ст. 62 ТК РФ).

- Поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе.

- Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. Ответственность сторон трудового договора

2.3.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

2.3.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

2.3.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

2.3.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

- Незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

2.3.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере **не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если**

вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки, начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

2.3.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

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

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

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

2.3.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 241 ТК РФ).

2.3.9 Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

III. Основные права и обязанности работников

Работник Школы имеет права и обязанности, вытекающие из условий трудового договора и предусмотренные его должностной инструкцией, функциональными обязанностями, локальными нормативными актами учреждения, а также все иные права и обязанности, предусмотренные ст. 21

ТК РФ и другими статьями ТК РФ и федеральных законов.

3.1. Работник имеет право на:

- Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.
- Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.
- Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда.
- Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
- Отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков.
- Полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
- Подготовку и дополнительное профессиональное образование.
- Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.
- Участие в управлении учреждением в формах, предусмотренных трудовым законодательством и Уставом Школы, участие в разработке и принятии Устава Школы.
- Защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.
- Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
- Обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством.
- На работу по совместительству и совмещение профессий.
- Пользование другими правами в соответствии с Уставом Школы, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

- Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, вытекающие из трудового договора и определяемые должностной инструкцией, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными актами учреждения, Уставом Школы, иными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым законодательством и Законом РФ "Об образовании в Российской Федерации", соблюдать трудовую дисциплину.
- Соблюдать права, свободы и законные интересы обучающихся, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

- Принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность учреждения.
 - Содержать рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте.
 - Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
 - Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.
 - Эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально использовать расходные материалы, электроэнергию и другие материальные ресурсы, бережно относиться к имуществу учреждения.
 - Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты.
 - Быть вежливым, внимательным к детям, родителям (законным представителям) и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса.
 - Систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, деловую и профессиональную квалификацию.
 - Достоинно вести себя на работе, в быту и в общественных местах.
 - Педагогические работники Школы обязаны во время образовательного процесса, при проведении занятий и мероприятий принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с учащимися, при травмах и несчастных случаях – незамедлительно оказывать посильную помощь пострадавшим.
 - Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя.
 - Сообщать работодателю об изменении своих персональных данных и предоставлять подтверждающие документы в целях корректной сдачи отчетности работодателя и своевременного предоставления льгот работнику:
 - при изменении фамилии, имени, отчества – паспорт, свидетельство о заключении брака или свидетельство о перемене имени;
 - при изменении паспортных данных – паспорт.
- Срок, в который нужно предоставить документы и информацию, не должен превышать трех рабочих дней с даты, когда работник получил документы, подтверждающие соответствующие изменения.
- Выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом Школы, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники имеют право на:

- Самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов и методов оценки знаний учащихся.

- Внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в Школе.

- Повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации).

- Аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации.

- Сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы.

- Дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами.

- Пользование другими правами в соответствии с Уставом Школы, трудовым договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники обязаны:

- Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне.

- Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики.

- Уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений.

- Развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни.

- Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания.

- Учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями.

- Систематически повышать свой профессиональный уровень.

- Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

- Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

- Проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.
- Соблюдать Устав, правила внутреннего трудового распорядка и прочие локальные нормативные акты Школы.
- Соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию учащихся.
- Участвовать в деятельности педагогического совета Школы, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы Школы.
- Обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса.
- Осуществлять связь с родителями обучающихся (их законными представителями).
- Выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом Школы, трудовым договором к компетенции педагогического работника.

IV. Порядок приема, перевода на другую должность и увольнение работников

4.1. Порядок приема на работу

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

4.1.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

4.1.3. Срочный трудовой договор заключается (ст. 59 ТК РФ):

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы;
- с лицами, для которых завершение работы не может быть определено конкретной датой: со специалистами, в том числе нештатными, выполняющими временную работу по заказу Школы (организация и проведение фестивалей, конференций, смотров конкурсов, режиссерско-постановочных работ и др.);
- для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объема оказываемых услуг (в том числе реализующие образовательные программы).

По соглашению сторон срочный договор заключается:

- с пенсионерами по возрасту;
- с лицами, которым по состоянию здоровья (в соответствии с медицинским заключением) разрешена работа исключительно временного характера;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

4.1.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

4.1.5. Срок испытания не может превышать трех месяцев, для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения – не более шести месяцев. В период испытания на работника распространяются положения Трудового законодательства и локальных актов учреждения, содержащих нормы трудового права. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).

4.1.6. При неудовлетворительном результате испытания руководитель учреждения имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ).

4.1.7. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в учреждении, другой – у работника.

4.1.8. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ.

4.1.9. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет следующие документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- Паспорт или иной удостоверяющий личность документ;
- Трудовую книжку и/или сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые.

В случае если новый сотрудник ранее отказался от ведения бумажной трудовой книжки, он должен предоставить бумажную трудовую и СТД-Р с последнего места работы. В исключительном случае кандидат предоставляет СТД-ПФР.

- Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).

В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

- Документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);

- Документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- Справку о наличии (отсутствии) судимости;

- Медицинскую книжку установленного образца (Приказ Министерства здравоохранения РФ от 18 февраля 2022 г. № 90н "Об утверждении формы, порядка ведения отчетности, учета и выдачи работникам личных медицинских книжек, в том числе в форме электронного документа"), содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст.34 Федерального закона № 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" каждый работник обязан проходить медицинское освидетельствование перед поступлением на работу).

Сотрудник обязан предоставить, недостающий документ, в течение трех календарных дней, после начала работы.

При заключении трудового договора впервые страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

4.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном (ТК РФ ст.282, 285) и внутреннего совмещения (ст. 60.2 ТК РФ).

4.1.11. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель *вправе* издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

4.1.12. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания обеими

сторонами, либо со дня фактического допущения работника к работе. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором (ст. 61 ТК РФ).

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

4.1.13 В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной **(за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).**

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.1.13. Действие трудового договора приостанавливается на период, когда работник проходит военную службу по мобилизации, контракту или оказывает добровольное содействие в выполнении задач, возложенных на ВС РФ (ст. 351.7 ТК РФ).

4.2. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу

4.2.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

4.2.2. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, кроме случая перемещения его на другое рабочее место или в другое структурное подразделение, если это не влечет за собой изменение определённых сторонами условий трудового договора.

4.2.3. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом директора учреждения, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

4.2.4. Перевод на необусловленную трудовым договором работу без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных (ст. 72.2 ТК РФ).

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

4.2.5. Допускаются изменения определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя в связи с изменением организационных условий труда, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

4.2.6. К числу таких причин могут относиться:

- Реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;
- Изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества обучающихся, групп, количества часов по учебному плану и образовательным программам и др.).
- О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

4.2.7. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст.72.1, 72.2 ТК РФ).

4.2.8. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведён на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

4.2.9. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст.60.2,72.2,151 ТК РФ – без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

4.2.10. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

4.2.11. Работодатель обязан в соответствии со статьей 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

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

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основания для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

4.3. Прекращение трудового договора

4.3.1. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством (ст.78 ТК РФ).

4.3.2. Прекратить трудовой договор с мобилизованным сотрудником по п.1ч.1ст.83 ТК РФ нельзя. В таком случае его необходимо приостановить.

В период приостановления действия трудового договора работодатель не вправе расторгнуть его по своей инициативе. Исключения: ликвидация организации, истечение срока действия срочного договора в период его приостановления, **если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью 1 и абзацами 3, 5, 9 - 11 части 2 статьи 59 ТК РФ.**

Если сотрудник не выйдет на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения службы, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по специальному основанию – п.13.1ч.1ст.81 ТК РФ.

4.3.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения (ст.79 ТК РФ).

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключённый для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

4.3.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив при этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

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 ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

4.3.5. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч.4 ст.71 ТК РФ).

4.3.6. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч.1 ст.81 ТК РФ могут являться:

- Реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества обучающихся;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

4.3.7. Трудовой договор, может быть, расторгнут по инициативе работодателя в следующих случаях (ст. 81 ТК РФ):

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а так же в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня;
 - появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции аморального поступка, не совместимого с продолжением данной работы (аморальным поступком является виновное действие и бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Если аморальный поступок совершён работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст.193 ТК РФ.)

- нарушение правил общественного порядка, в том числе и не по месту работы;

- грубое, неуважительное отношение к коллегам и сотрудникам Школы;

- другие нарушения нормы морали, явно несоответствующие общественному положению педагога;

- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

4.3.8. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Школы;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

4.3.9. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст.84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

4.3.10. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4.3.11. В день прекращения трудового договора работодатель выдает работнику следующие документы:

- бумажная трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р;

- выписка из раздела 3 РСВ «Персонифицированные сведения о застрахованных лицах» (год);

- выписка из ЕФС-1. Подраздел 1.2 Сведения о страховом стаже;

- выписка из подраздела 2 раздела 1ЕФС-1 (при выходе работника на досрочную пенсию).

- выписка из персонифицированных сведений о физ. лицах;
- расчетный листок.
- По заявлению работника выдаются документы:
 - Справка о доходах физического лица (ранее форма 2-НДФЛ),
 - Копии приказа о приеме на работу и увольнении и др.

4.3.12. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в книге учета движения трудовых книжек.

4.3.13 До дня увольнения работник обязан сдать материальные ценности, документы и заполнить обходной лист.

V. Работа по совместительству на условиях совместительства и совмещения

5.1. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60.1 ТК РФ).

5.2. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

5.3. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству устанавливается (ст.284 ТК РФ, Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003г. № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры") по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- для педагогических работников – половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
- для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю – 16 часов в неделю;
- для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров – месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

5.4. Не считаются совместительством и не требуют оформления трудового договора (Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003г. № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры") следующие виды работ:

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;
- педагогическая работа в одном и том же учреждении с дополнительной оплатой;

- работа в том же образовательной учреждении сверх установленной нормы педагогических часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также концертмейстеров.

Выполнение указанных работ допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.5. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 60.2 ТК РФ).

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

5.6. Внутреннее совместительство предполагает выполнение работником трудовых обязанностей в учреждении, в свободное от основной работы время.

5.7. Сведения о работе по совместительству заносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании заявления сотрудника и соответствующего документа о работе по совместительству (ст. ТК РФ).

5.8. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

VI. Дистанционная работа

Особенности регулирования труда дистанционных сотрудников закреплены в главе 49.1 Трудового кодекса РФ. На дистанционных сотрудников распространяются общие нормы трудового законодательства, ст. 312.1-312.9 ТК РФ.

6.1. В соответствии со ст.312.1 Трудового кодекса РФ сотрудники учреждения могут быть приняты или переведены в один из режимов дистанционной работы:

1. Постоянная дистанционная работа

– когда сотрудник выполняет свою работу дистанционно в течение всего срока действия трудового договора.

2. Временная дистанционная работа

– когда сотрудник временно выполняет свою работу дистанционно.

Временную работу можно установить на срок не более шести месяцев. При этом сотрудник непрерывно работает дистанционно, то есть каждый день.

3. Периодическая дистанционная работа

– когда сотрудник чередует дистанционную работу и работу на стационарном рабочем месте.

6.2. Прием на работу или перевод на постоянную дистанционную работу оформляется трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору между работником и работодателем. Работники могут исполнять свои должностные обязанности вне места нахождения работодателя, то есть удаленно. При этом стороны могут определить в дополнительном соглашении к трудовому договору конкретный адрес, где сотрудник должен будет работать удаленно.

6.3. Работник, работающий удаленно, должен взаимодействовать с работодателем используя электронные средства связи: телефон, электронную почту, мессенджеры.

6.4. Работники должны находиться на связи со своим непосредственным начальником, а также вышестоящим руководством на протяжении всего рабочего дня.

В случае если сотрудник не будет выходить на связь в течение рабочего дня, работодатель вправе привлечь за это к дисциплинарной ответственности.

6.5. При приеме на дистанционный режим работы работник вправе предоставить работодателю документы для трудоустройства в электронном виде по электронной почте. Если работодатель хочет получить документы на бумаге, он вправе потребовать, чтобы сотрудник предоставил копии документов. Копии документов сотрудник должен заверить у нотариуса и прислать по почте заказным письмом с уведомлением о вручении.

6.6. В исключительных случаях Работодатель вправе по своей инициативе временно перевести сотрудников на дистанционный режим работы. Такой перевод возможен:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии;
- в любых исключительных случаях, которые ставят под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

6.7. Работодатель вправе перевести работников на дистанционную работу, если решение о временном переводе принял орган государственной власти или местного самоуправления. В таком случае работодатель вправе перевести работников на дистанционный режим работы на период действия ограничения властей или чрезвычайной ситуации.

6.8. Работодатель вправе уволить дистанционного работника, если он без уважительной причины не выходит на связь больше двух рабочих дней подряд.

6.9. Работодатель не вправе уволить работников по иным основаниям, не предусмотренным Трудовым кодексом.

6.7. Если стороны пришли к соглашению о дистанционной работе, есть два варианта:

1. Работник пользуется домашним интернетом и не требует компенсации. Работодатель не оплачивает расходы, а только предоставляет ноутбук, компьютер, телефон, принтер и другое необходимое оборудование и средства защиты информации.

2. Работодатель готов компенсировать затраты на интернет и повышенный расход электроэнергии. Стороны обсуждают условия и прописывают их в трудовом договоре.

Об обосновании и документальном подтверждении расходов на использование интернета и электроэнергии письмо Минфин России от 06.11.2020 № 03-04-06/96913.

VII. Рабочее время

7.1. Режим рабочего времени

7.1.1 Время работы учреждения: с 09-00 до 21-00.

7.1.2 Для сотрудников руководящего, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала режим рабочего времени составлен из расчета 40 - часовой рабочей недели.

По общему правилу начало рабочего дня с 09-00, окончание рабочего дня 18-00, перерыв на обед с 13-00 до 14-00 часов. Для сотрудников руководящего, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала доступ в учреждение открыт с 07-30.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Режим работы руководителя учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

7.1.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Школы, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности учреждения, расписанием занятий и графиком работы преподавателя.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

7.1.5. Педагогическим работникам установлена шестидневная рабочая неделя. В случае проведения учебных занятий либо выхода на работу по

другой причине в воскресенье, работнику предоставляется другой день отдыха либо производится оплата в двойном размере. Работа в выходной день осуществляется только на основании приказа по Учреждению.

Режим учебно-воспитательного процесса устанавливается Школой в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативно-законодательными актами РФ, г. Москвы.

7.1.6. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (приказ Министерства образования РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников", приказ Департамента культуры города Москвы от 21 апреля 2015 г. №251 "О порядке продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников"):

- Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть заработной платы):

- 18 часов в неделю:** преподавателям.

- Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 24 часа в неделю:** концертмейстерам.

7.1.7. Выполнение педагогической работы преподавателями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени педагога, которое утверждается руководителем учреждения.

Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

7.1.8. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут. (Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность").

7.1.9. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов,

вытекает из их должностных обязанностей, функционалов, планов работы и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (экспериментальная работа и др.).

7.1.10. Дни недели (периоды времени, в течение которых учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для преподавателей от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, методической, организационной, диагностической, воспитательной работы, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне учреждения и считаются методическими днями. Время, отведенное на иную педагогическую работу, не является временем отдыха.

7.1.11. Периоды школьных каникул, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний **(приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11**

мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность").

7.1.12. Отдельным категориям работников по соглашению сторон между работником и работодателем может быть установлен режим гибкого рабочего времени. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других) (ст. 102 ТК РФ).

Такой режим может быть установлен при приеме сотрудника на работу или позже в любое время при наличии необходимости и договоренности между сторонами трудовых отношений.

7.1.13. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха (ст.95 ТК РФ).

7.1.14. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени и компенсируется в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

7.1.15. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

7.1.16. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

7.1.17. Сотрудники учреждения могут привлекаться к работе в выходной или нерабочий праздничный день в связи с производственной необходимостью, определяемой планом работы учреждения, по письменному распоряжению руководителя учреждения и с письменного согласия сотрудника.

7.1.18. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или

еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

7.1.19. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.1.20. Все сотрудники учреждения работают в соответствии с графиками работы, которые предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики работы утверждаются приказом директора, ознакомление с графиками работы сотрудников происходит через лист ознакомления.

Режим работы может быть изменен на летний период, при этом под летним периодом понимается время с июня по август включительно.

7.1.21. В случае неявки на работу по болезни работник должен известить администрацию в первый же день болезни, а также сообщить о закрытии листка временной нетрудоспособности и дате выхода на работу.

7.2. Установление учебной нагрузки:

7.2.1. Учебная нагрузка педагогов и концертмейстеров устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам на учебный год.

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

7.2.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества обучающихся.

7.2.4. Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки педагогов на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов, определение объема учебной нагрузки таких педагогов на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

7.2.5. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением педагогам объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под подпись) не позднее, чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки педагогов на новый учебный год осуществляется до ухода их в

отпуск с тем, чтобы педагоги знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

7.2.6. Распределение учебной нагрузки производится директором образовательного учреждения и заместителем директора по УВР.

7.2.7. Директор учреждения, его заместители, другие работники учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством (по согласованию с руководством).

7.2.8. Сотрудникам учреждения разрешается дополнительная работа в учреждении по иной или той же профессии, должности за пределами времени основной работы на условиях внутреннего совместительства или в рамках времени по основной должности на условиях совмещения должностей.

VIII. Время отдыха

8.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются (ст.107 ТК РФ):

- перерывы в течение рабочего дня;
- еженедельный непрерывный отдых (выходные дни);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска

В течение рабочего дня при продолжительности рабочего времени более 4 часов работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более 2 часов, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ). В соответствии со ст.108 Трудового кодекса Российской Федерации Работникам учреждения, в том числе и педагогическим работникам, у которых продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часа перерыв для отдыха и питания не предоставляется.

8.2. В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении (приказ Минобрнауки России № 536 от 11.05.2016).

8.3. Работникам (за исключением педагогических работников) предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, преимущественно в летнее время, продолжительностью 28 календарных дней (ст.114,115 ТК РФ), ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска – работникам с ненормируемым рабочим днём, а также в других случаях, предусмотренных

ТК РФ и другими федеральными законами.

8.4. Педагогическим работникам (преподаватель, концертмейстер) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).

8.5. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется также директору учреждения, заместителю директора, в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным процессом или методической работой (**постановления Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"**).

8.6. Работник, проходивший военную службу по мобилизации, контракту или оказывавший добровольное содействие в выполнении задач, возложенных на ВС РФ, в течение шести месяцев после возобновления трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

8.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по соглашению между работником и работодателем, кроме случаев, когда предоставление такого отпуска является обязательным (ст.128, 263 ТК РФ).

8.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью **3 календарных дня** (ст.119 ТК РФ).

В соответствии со ст. 101 ТК РФ в силу производственной необходимости, особенностей выполнения ряда трудовых функций в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включены следующие должности:

- Директор
- главный бухгалтер.

8.9. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под личную подпись, не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.
- перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее

желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ);

- работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ);

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);

- лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (часть 1 статьи 286 ТК РФ).

8.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- Временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ч.1 ст. 124 ТК РФ).

8.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

8.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

8.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст. 136 ТК РФ).

8.14. Руководителю запрещается не предоставление сотрудникам ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 124 ТК РФ).

8.15. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена

по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

8.16. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск не включается (ст.121 ТК РФ):

- Время отсутствия работника на работе без уважительных причин;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения, им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

IX. Поощрения за успехи в работе

9.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений в соответствии с локальными актами Школы:

- Объявляет благодарность;
- Награждает Почетной грамотой;
- Выдает премию;
- Награждает ценным подарком;

9.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники учреждения могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

9.3. Вопрос о премировании, поощрении, награждении рассматривается директором.

VI. Диспансеризация работников.

10.1. Работники в возрасте до 40 лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

10.2. Работники, достигшие 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

10.3. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста работники, которые получают пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

10.4. Работник обязан сообщить письменно о том, что планирует пройти диспансеризацию, не позднее, чем за три рабочих дня до диспансеризации и согласовать дату/даты с работодателем.

Работник вправе не выходить на работу и использовать день или дни для диспансеризации после того, как ознакомиться с приказом об освобождении от работы.

10.5. Работодатель не вправе отказать в предоставлении дней для диспансеризации. Однако если работник не согласует с работодателем день или дни для прохождения диспансеризации и не выйдет на работу, такое отсутствие может быть расценено как нарушение работником трудовой дисциплины, в том числе и как прогул.

Если работодатель не согласовал дату/даты освобождения от работы, указанные в заявлении, работник должен выбрать другую дату/даты. Работник обязан предоставить справку из медицинского учреждения, которая подтвердит факт прохождения диспансеризации. Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день/дни, когда его освободили от работы. В справке должна быть дата/даты диспансеризации, подпись врача и печать учреждения. Документ работник обязан принести работодателю в день выхода на работу после диспансеризации.

VII. Порядок предоставления оплачиваемых выходных работникам, прошедшим вакцинацию (COVID-19)

11.1. Работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются оплачиваемые дни отдыха продолжительностью два календарных дня.

11.2. Оплачиваемые дни отдыха, предоставляются работникам на основании их заявления и при предъявлении сертификата (справки) о прививке или выписки с портала государственных услуг Российской Федерации.

11.3. Работнику, который прошел вакцинацию однокомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются подряд по его заявлению, но не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате (справке) о прививке или выписке с портала государственных услуг РФ как день, в который проходила вакцинация.

11.4. Работнику, который прошел вакцинацию двухкомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются по его заявлению по одному дню после каждой вакцинации, но не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате (справке) о прививке или выписке с портала государственных услуг РФ как день, в который проходила вакцинация.

11.5. Дни отдыха, предусмотренные п.11.1, оплачиваются работникам в размере их среднего заработка.

VIII. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушения

12.1. 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: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

12.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

- Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

- 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 организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) 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;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). К аморальным поступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к учащимся, нарушение правил

общественного порядка, в том числе и не по месту работы; грубое и неуважительное отношение к коллегам и сотрудникам учреждения, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие общественному положению педагога;

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем учреждения, его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Школы (п.1 ст. 336 ТК РФ).

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

12.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

12.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

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.

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под подпись, то составляется соответствующий акт.

12.7. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

12.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда и (или) комиссии по трудовым спорам, в суде.

12.9. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения ограничиваются в течение срока действия этих взысканий.

IX. Оплата труда

13.1. Вопросы оплаты труда сотрудников учреждения регулируются Положением о системе оплаты труда работников

13.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в учреждении системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

13.3. В учреждении устанавливаются следующие выплаты работникам за их труд:

- Должностной оклад (тарифная ставка);
- Выплаты компенсационного характера;
- Выплаты стимулирующего характера;
- Единовременные выплаты социальной поддержки;
- Оплата за работу в нерабочий праздничный или выходной день.

13.4. Работнику устанавливаются следующие условия оплаты труда:

- расчетная тарифная ставка заработной платы определяется в соответствии со штатным расписанием Школы, Положением о системе оплаты труда работников";
- месячный размер оплаты труда исчисляется из недельной нагрузки за месячную тарифную ставку.

13.5. Заработная плата выплачивается на расчетные счета работников (пластиковые карты) за первую половину месяца не позднее 20 числа текущего месяца, за вторую половину не позднее 5 числа текущего месяца.

13.6. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

13.7. При выплате заработной платы работодатель извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате в форме расчетного листа.

13.8. Заработная плата, должностной оклад (тарифная ставка) выплачивается работнику за выполнение им должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

13.9. Выполнение работником других работ и обязанностей оплачивается по дополнительному договору или соглашению и приказу руководителя учреждения.

13.10. Выплаты заработной платы по внебюджетной деятельности (платные дополнительные образовательные услуги) осуществляются **два раза в месяц в дни выплаты заработной платы.**

13.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере за отработанные часы. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

Х. Заключительные положения

14.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 190 ТК РФ).

14.2. Действия Правил внутреннего трудового распорядка распространяется на всех работников, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

14.3. Изменения и дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

14.4. С вновь принятыми Правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями, работодатель знакомит работников под подпись с указанием даты ознакомления.
