Рассмотрено
на заседании педагогического Совета
протокол № 1
от «31» августа 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор АНО ПО
«Школа классического танца»
_____ Л. А. Ледях

Автономная некоммерческая организация
профессионального образования
хореографический колледж
«Школа классического танца»

П О Л О Ж Е Н И Е
о правилах внутреннего трудового распорядка в АНО ПО «Школа классического танца»

Москва
2020

Положение о правилах внутреннего трудового распорядка

I. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка Автономной некоммерческой организации профессионального образования хореографический колледж «Школа классического танца» (далее - Правила) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее -Трудовой кодекс, ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Автономной некоммерческой организации профессионального образования хореографический колледж «Школа классического танца», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила определяют основные положения, устанавливающие порядок приема и увольнения Работников Автономной некоммерческой организации профессионального образования хореографический колледж «Школа классического танца» (далее – АНО ПО «Школа классического танца»), основные права, обязанности и ответственность Работников и директора АНО ПО «Школа классического танца» (далее - Работодатель), режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания и иные вопросы регулирования трудовых отношений работников АНО ПО «Школа классического танца».

1.3. Правила направлены на создание условий, способствующих эффективному труду, рациональному использованию рабочего времени, укреплению трудовой Дисциплины.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Прием на работу в АНО ПО «Школа классического танца» осуществляется на основании заключенного трудового договора.

2.1.1. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

2.1.2. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются обязательные и иные условия трудового договора, в том числе трудовая функция с определением должностных обязанностей, включая установленный при тарификации объем учебной нагрузки для педагогических работников, условия оплаты труда (размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки; выплаты компенсационного и стимулирующего характера и условия их осуществления), условия предоставления мер социальной поддержки и др.

2.1.3.Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обеспечивает своевременное уведомление Работника в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.1.4. Возложение на педагогических работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществляется в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу.

2.1.5. Изменение подведомственности (подчиненности) АНО ПО «Школа классического танца» или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение,

выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с Работником.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р или СТД-ПФР, в случае ее ведения, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые (трудовые книжки на впервые поступающих на работу лиц не оформляются в соответствии с ч. 8 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ), а также если работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета: карточка СНИЛС, выданная до 01.04.2019, либо уведомление о регистрации в данной системе в виде электронного документа или на бумажном носителе по форме, утвержденной Постановлением Правления ПФР от 13.06.2019 N 335п. Исключением является первое поступление на работу лица, на которое не открыт индивидуальный лицевой счет;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, документ о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную 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 дел (утв. Приказом МВД России от 27.09.2019 N 660);

2.3. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами установленного образца об уровне образования и (или) квалификации. Работодатель руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей, и (или) профессиональными стандартами.

2.3.1. К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; 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, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.3.2; имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящего пункта; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.3.2. Лица из числа указанных в абзаце третьем пункта 2.3.1, 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 клеветы), 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 не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по ценам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.4. К трудовой деятельности также не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй пункта 2.3.1. Правил, За исключением случаев, предусмотренных абзацем вторым настоящего пункта (ст. 351.1 Трудового кодекса РФ). Лица из числа указанных в абзаце третьем пункта 2.3.1. Правил, 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 организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), 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 не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о допуске их к соответствующему виду деятельности.

2.5. Лицо, имеющее заключение учреждения медико-социальной экспертизы (МСЭ) о степени утраты профессиональной трудоспособности, об установлении инвалидности, представляет индивидуальную программу реабилитации инвалида.

2.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, подлежит обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию). Данные о прохождении предварительного медосмотра отражаются в личной медицинской книжке (п. 5 ст. 34 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», п. 33 Порядка проведения медосмотров утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 ,№ 302н). Личные медицинские книжки выдаются лицам, которые поступают на работы, связанные с воспитанием и обучением детей, с обслуживанием образовательного процесса в школьных и дошкольных отделениях общеобразовательных учреждений на основании п. 1.1 Приказа Роспотребнадзора от 20.05.2005 № 402 и содержания формы личной медицинской книжки, которая утверждена названным Приказом. При поступлении на работу указанные лица должны предъявить личную медицинскую книжку Работодателю на основании норм, содержащихся в письме Роспотребнадзора от 10.11.2015 № 01/13734-15-32, В соответствии с которыми такая книжка подлежит хранению у Работодателя. 2.8. При приеме на работу Работодатель обязан (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, иными локальными нормативными документами, имеющими непосредственное отношение к трудовой деятельности работника.

2.7. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.7.1. Испытание при приеме на работу не устанавливается для: беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; лиц, не достигших возраста восемнадцати лет; лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня; лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев; иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.7.2. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей, заведующих, управляющих и Работников, к должностям которых добавлены дополнения: ведущий, старший, главный — шести месяцев. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда Работник фактически отсутствовал на работе.

2.7.3. 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.

2.7.4. Если в период испытания Работник сочтет, что работа не является для него подходящей, он вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив Работодателя в письменной форме за три дня.

2.7.5. В период испытания Работник обязан соблюдать Правила и выполнять трудовую функцию, обусловленную заключенным с ним трудовым Договором. Все нормативные правовые акты, регулирующие труд Работников АНО ПО «Школа классического танца», в т.ч. касающиеся оплаты труда, распространяются на Работника полностью.

2.7.6. Отсутствие в трудовом договоре условий об испытании означает, что Работник принят на работу без испытаний. В случае, когда Работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.7.7. Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение договора допускается только на общих основаниях.

2.8. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового Договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.8.1. Работник, фактически допущенный Работодателем к работе, считается принятым на работу независимо от того, был ли прием на работу оформлен в письменной форме. В этом случае Работодатель обязан оформить с Работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.8.2. Работодатель обязан в трехдневный срок со дня фактического начала работы ознакомить работника под роспись с приказом о приеме на работу.

2.8.3. Педагогические работники и иные Работники приходят обязательный периодический медицинский осмотр, в соответствии с медицинскими рекомендациями - внеочередной медицинский осмотр, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

2.8.4. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника: - появившегося на работе 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, а также обязательное психиатрическое освидетельствование; - при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором. - в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника (права на управление транспортным средством, другого специального права), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья; - по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; - при получении от правоохранительных органов сведений о том, что Работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем четвертом пункта 2.3.1 Правил Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.8.5. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия Работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса РФ.

2.8.6. Работникам разрешается работа по совместительству в установленном законом порядке. Запрещается переводить и перемешать Работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.8.7. Работники АНО ПО «Школа классического танца», не осуществляющие основную педагогическую деятельность, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять в АНО ПО «Школа классического танца» преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности (в том числе в рамках выполнения государственных работ и работ по договорам гражданско-правового характера, а также часов внеаудиторной занятости с отдельными категориями обучающихся), которая не считается совместительством, но не более 360 академических часов. При достижении обучающимися высоких качественных показателей образования, занятия обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней такие работники имеют право наряду с другими педагогическими работниками получать выплаты стимулирующего характера по результатам их преподавательской деятельности. Предоставление преподавательской работы указанным сотрудникам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций (структурных подразделений), работникам организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется при условии, если учителя, преподаватели, для которых АНО ПО «Школа классического танца» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, при

этом обеспечивается учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.9. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, а именно: - соглашение сторон; - истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения; - расторжение трудового договора по инициативе Работника; - расторжение трудового договора по инициативе Работодателя; - перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность); - отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией; - отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового Договора; - отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствия у Работодателя соответствующей работы; - обстоятельства, не зависящие от воли сторон; - нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законам правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы. Основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником также являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.9.1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя не позднее, чем за две недели. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. По истечении срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу, а Работодатель в последний день работы обязан:

- Выдать работнику трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности. При получении трудовой книжки работник должен расписаться в Книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в личной карточке (абз. 3 п. 41 Правил ведения и хранения трудовых книжек). Если трудовая книжка не ведется, а сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р по каким-либо причинам предоставить работнику невозможно, ему направляются эти сведения по почте (заказным письмом с уведомлением). Если работник выбрал ведение трудовой книжки, у работодателя нет прямой обязанности выдать информацию о трудовой деятельности по форме СТД-Р. Эти сведения он может получить в МФЦ, ПФР, на портале госуслуг (Письмо от 16.06.2020 N 14-2/ООГ-8465);
- Выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника;
- Выплатить работнику заработную плату за отработанный период и иные причитающиеся ему суммы, в том числе компенсацию за неиспользованный отпуск (при его наличии).

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем Работник Должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до его увольнения. Договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

2.9.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку производятся в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса РФ. С приказом (распоряжением) Работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По

требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись. Во всех случаях днем увольнения считается последний день работы, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим (убрать слово настоящим) Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.10. Споры об увольнении Работника решаются в суде.

III. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник имеет право: изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством и трудовым договором; на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; на предоставление ему рабочего места, соответствующего государственным нормативным требованиям охраны труда; своевременно и в полном объеме получать заработную плату, предусмотренную трудовым договором; на отдых в соответствии с законодательством Российской Федерации, содержащим нормы трудового права, Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в АНО ПО «Школа классического танца», и трудовым договором; получать полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на своем рабочем месте; на подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами; на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов; на участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах; на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами; на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами; на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами; на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами. Педагогические работники также имеют следующие трудовые права:

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;

4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы,

5) свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;

6) свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

7) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения, и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

8) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

9) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно—телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально—техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность. Вышеперечисленные права и свободы должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность.

3.2. Работник обязан: - добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; - соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие в АНО ПО «Школа классического танца», Кодекс профессиональной этики педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность АНО ПО «Школа классического танца»;

- соблюдать трудовую дисциплину; - выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность 3а сохранность этого имущества) и других работников; -незамедлительно сообщить руководству АНО ПО «Школа классического танца» о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества); - уважать права, честь и достоинство всех участников образовательного процесса; - не разглашать сведения, составляющие служебную или коммерческую тайну, ставшие известными ему; - исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством локальными нормативными актами АНО ПО «Школа классического танца» и трудовым договором. Кроме того, педагогические работники обязаны:

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3) 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;

4) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

5) 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;

6) систематически повышать свой профессиональный уровень;

7) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

8) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

9) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

10) соблюдать устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка. АНО ПО «Школа классического танца» осуществляется дежурство педагогических работников в образовательной организации.

Дежурный преподаватель обязан:

- организовать дежурство класса (группы) в течение дня,

дежурить ‹с классом (группой), проверять порядок в столовой, и помещениях образовательного учреждения.

3.3. Педагогическим работникам запрещается:

— изменять по своему усмотрению расписание занятий, режим дня воспитанников и график работы;

- отменять уроки и занятия, изменять продолжительность уроков, занятий и перерывов между ними по своему усмотрению;

- удалять обучающихся с уроков и занятий;

- допускать на занятия посторонних лиц без разрешения Работодателя;

- пользоваться мобильным телефоном во время занятия, - оставлять обучающихся без присмотра, как в урочное время, так и при проведении внеурочных общеколледжных мероприятий;

- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной либо языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а так же для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

3.4. Работникам запрещается: - отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений не связных с их деятельностью;

- делать педагогическим работникам замечания по вопросам их деятельности во время проведения уроков и занятий и в присутствии обучающихся.

3.5. Педагогические работники АНО ПО «Школа классического танца» несут ответственность за жизнь и здоровье обучающихся. Они обязаны во время образовательного процесса, при проведении внеклассных и внеколледжных мероприятий, организуемых колледжем, принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися и другими работниками колледжа; при травмах и несчастных случаях оказывать посильную помощь пострадавшим, обо всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать администрации АНО ПО «Школа классического танца».

3.6. Круг конкретных трудовых обязанностей (работ) педагогических работников, вспомогательного и вспомогательного персонала образовательной организации определяется их должностными инструкциями, соответствующими локальных правовым актами и иным нормативным актами.

3.7. Педагогический работник, осуществляющей образовательную деятельность в АНО ПО «Школа классического танца» не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

IV. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель обязан: - соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия трудового договора; - предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым Договором; - обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда; - обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату не реже чем каждые полмесяца: 23 и 8 числа. Информация, о составных частях заработной платы (расчетный лист), высылается Работнику по электронной почте;

- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

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

- рассматривать представления соответствующих органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям; - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

- своевременно и в полном объеме перечислять за Работников АНО ПО «Школа классического танца» пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по городу Москве;

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

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

4.2. **Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами;

- вести коллективные переговоры;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников,

- соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

- принимать локальные нормативные акты;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством щ специальной оценке условий труда.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. В АНО ПО «Школа классического танца» установлена шестидневная рабочая неделя с выходным днем воскресенье,. с 8-30 часов до 17-30 часов согласно расписанию учебных занятий, перерыв на обед 30 минут. В субботу с 8-30- до 17-30 согласно расписанию учебных занятий.

5.2. Режим рабочего времени каждого педагогического работника устанавливается учебным расписанием, утверждаемыми директором АНО ПО «Школа классического танца» и предусматривающим время начала и окончания работы с продолжительностью рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и трудовым договором. Рабочее время педагогических работников определяется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы 3а ставку заработной платы) педагогических работников и порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», где устанавливается норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: педагогам дополнительного образования, мастерам производственного обучения;

- за 36 часов педагогической работы в неделю: преподавателям, мастерам производственного обучения, заведующим производственных практик, педагогам— психологам, социальным педагогам, педагогам— организаторам, преподавателям— организаторам (основ безопасности жизнедеятельности), методистам, включая старшего, руководителям физического воспитания.

5.2.1. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года. Определение и изменение объема учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, регламентируются локальными нормативными АНО ПО «Школа классического танца», принимаемыми работодателем в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601. Учебная нагрузка для педагогических работников профессионального образования устанавливается в размере до 1440 академических часов в учебном году. Соблюдение педагогическими работниками обязанностей по проведению учебных занятий в соответствии с учебным расписанием контролируется директором, заместителями директора и руководителями образовательных подразделений

(методистами). Все вопросы, связанные с заменой преподавателя, заменой вида учебного занятия или учебной дисциплины находятся в ведении заместителей директора.

5.2.2. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается до ухода педагога в отпуск с письменного согласия работника.

5.3. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования, (далее - работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - нормируемая часть педагогической работы). К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми Договорами и должностными инструкциями.

5.3.1. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (далее — занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут. Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними устанавливается локальным нормативным актом АНО ПО «Школа классического танца» с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

5.3.2. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом: самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как примерных, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей обучающихся; в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом АНО ПО «Школа классического танца»: — ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме; локальным нормативным актом АНО ПО «Школа классического танца» - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся; планами и графиками, утверждаемыми локальными нормативными актами АНО ПО «Школа классического танца» в порядке, установленном трудовым законодательством; - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний; -

графиками, планами, расписаниями, утвержденными локальными нормативными актами АНО ПО «Школа классического танца»— выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте порядка и условий выполнения работ); - трудовым договором (Дополнительным соглашением к трудовому договору) — выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты); - локальными нормативными актами АНО ПО «Школа классического танца»— периодические кратковременные дежурства в АНО ПО «Школа классического танца» в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха, обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

5.3.3. При составлении графика дежурств в АНО ПО «Школа классического танца» работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

5.4. Работодатель предоставляет работникам, ведущим преподавательскую работу, один день в неделю для методической работы при условиях, если их недельная учебная нагрузка не превышает 24—х часов, имеется возможность не нарушать педагогические требования, предъявляемые к организации учебного процесса, и нормы СанПиН. 5.5. Педагогические работники среднего общего и среднего профессионального образования обязаны быть на рабочем месте за 15 минут до начала урока (занятия). Рабочий день этих педагогических работников начинается в 8 ч 30 мин (3а 15 минут до 1 звонка). Урок (занятие) начинается в соответствии с расписанием звонков, прекращается с расписанием звонков, извещающим об его окончании. После начала урока (занятия) и до его окончания педагогический работник и обучающиеся должны находиться в учебном помещении.

5.6. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для

выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время). Каникулярные время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

5.7. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 локальными нормативными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Режим рабочего времени преподавателей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул. Работники, не занятые педагогической деятельностью, в период, не совпадающих с их отпуском, могут привлекаться для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.8. Для работников, не занятых педагогической деятельностью, продолжительность рабочего дня составляет 8 часов в день, продолжительность рабочей недели - 40 часов. Продолжительность перерыва для отдыха и питания - 30 мин. Начало работы — в 9.30, окончание - 18.00. Выходные дни: суббота и воскресенье.

5.9. Общие собрания, заседания Педагогического совета, предметно-цикловых комиссий, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания — более полутора часов, собрания обучающихся - более одного часа, занятия кружков, секций — от 45 минут до полутора часов.

5.10. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы работников сокращается на 1 час. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Нерабочие (праздничные дни) устанавливаются в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса РФ.

5.11. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

5.11.1 Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе: Беременной женщины; Одного из родителей (опекуна, попечителей), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

Лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работодатель организует учет рабочего времени работников в табелях учета рабочего времени в соответствии с «Инструкцией по табельному учету АНО ПО «Школа классического танца»».

5.12.Работники могут привлекаться к работе в выходные и праздничные дни в случаях, предусмотренным Трудовым кодексом. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационных сессий, олимпиад, работы в городских лагерях, дежурств, организации занятий с обучающимися, допускается по письменному распоряжению руководителя АНО ПО «Школа классического танца» с письменного согласия Работника. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо, по желанию Работника, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.13. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период, за исключением Работников, чьи функциональные обязанности предусматривают подготовку подразделений (зданий) колледжа к новому учебному году, а также в связи с производственной необходимостью по приказу Директора Колледжа.

5.13.1 Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков Работников, который утверждается приказом Работодателя и обязателен для исполнения Работодателем и Работником. График отпусков утверждается Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия. О времени начала отпуска Работодатель уведомляет Работника под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен: женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска 56 календарных дней устанавливается работникам АНО ПО «Школа классического танца»:

- директору;
- заместителю директора по УР,
- преподавателям;
- педагогам дополнительного образования;
- методисту;
- воспитателям.

5.13.2. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.13.3. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации. До проведения специальной оценки условий труда и оценки фактических условий труда работников работодатели обеспечивают сохранение установленных им гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

5.13.4. Длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется в порядке, установленном приказом Минобразования России от 31.05.2016 №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих

образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Такой отпуск предоставляется для написания монографий, учебников, иных научных трудов и в других случаях, только после выполнения годовой нагрузки и не оплачивается. Продолжительность основного ежегодного отпуска остальных работников АНО ПО «Школа классического танца» составляет 28 календарных дней.

5.13.5. Работникам, совмещающим работу с обучением, трудовым законодательством (ст. ст. 173, 173.1, 174, 176 ТК), установлены следующие гарантии и льготы (в зависимости от уровня получаемого образования и формы обучения): дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной и государственной итоговой аттестации; сокращенный рабочий день или сокращенная рабочая неделя; оплата проезда или 50% стоимости проезда к месту нахождения образовательной организации и обратно один раз в учебном году. Указанные гарантии и льготы предоставляются при условии, что образовательная программа основного общего, среднего общего образования, среднего профессионального образования или программа высшего образования - программа бакалавриата, специалитета или магистратуры, по которой обучается работник, имеет государственную аккредитацию. Основанием предоставления гарантий и компенсаций является справка-вызов, выданная образовательной организацией по форме, утвержденной Приказом Минобрнауки от 19 декабря 2013 г. N 1368, и предоставленная работником работодателю.

По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего времени в рамках установленной продолжительности, при наличии производственных и финансовых возможностей При этом указанный отпуск может быть использован только в течение того рабочего года, в котором возникает право на его предоставление, между собой такие отпуска не суммируются и на следующий год не переносятся, денежная компенсация за неиспользованный отпуск не предоставляется.

5.13.6. В отдельных случаях Работодатель обязан предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5.13.7. Работодатель предоставляет по письменному заявлению Работника дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста при поступлении в первый класс – 1 календарный день;

- рождения ребенка – 2 календарных дня;

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;

- похорон близких родственников – 3 календарных дня.

VI. Поощрения работников.

6.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрений: - объявление благодарности - представление к наградам органов управления в сфере образования.

6.2. Поощрения оформляются приказом Работодателя, доводятся до сведения работников.

6.3. За особые трудовые заслуги работники могут представляться в установленном порядке к присвоению почетных званий, награждению государственными наградами Российской Федерации.

VII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. 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.

7.2. При наложении дисциплинарного взыскания учитывается тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен.

7.3. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Непредставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая болезни Работника. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени его отсутствия на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.4. Дисциплинарное взыскание мотет быть обжаловано Работником в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

7.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющем дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения одного года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе или по просьбе самого работника. До снятия дисциплинарного взыскания премирование работника не производится.

7.6. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к Работнику не применяются.

VIII. Заключительное положение

В случаях, не предусмотренных Правилами, следует руководствоваться Трудовым кодексов РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.