

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ:

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) распространяются на государственные учреждения дополнительного образования детей РТ, составлены в соответствии с Законом РФ «Об образовании» №273-ФЗ, КЗоТом и Приказом Минобрнауки России «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам» и устанавливают взаимные правила и обязанности работодателя (администрации) и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.2. Правила преследуют следующие цели:

- обеспечение необходимых организационных условий для нормального высокопроизводительного труда на научной основе;
- рациональное использование рабочего времени;
- укрепление трудовой дисциплины;
- воспитание у работников сознательного творческого отношения к своей работе;
- обеспечение высокого качества деятельности учреждения.

1.3 На основе настоящих Правил работодатель (администрация) учреждений по согласованию с профсоюзным комитетом или другим представительным органом работников разрабатывает Правила внутреннего трудового распорядка применительно к условиям работы данного ДМШ, а трудовой коллектив утверждает их по представлению администрации и профкома.

1.4 Вопросы, связанные с применением данных Правил, решаются (самостоятельно или с участием) работодателем (администрацией), профсоюзным комитетом или трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями.

1.5 Правила изучаются каждым работником учреждения.

1.6 Правила вывешиваются на видном месте в помещении ДМШ.

2.ПРАВИЛА ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ ДМШ

2.1 Работники ДМШ реализуют право на труд путем заключения трудового договора (контракта) о работе в учреждении. Только с заключением трудового коллектива и подчиняется его внутреннему трудовому распорядку.

Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме путем составления и подписания сторонами единого правового документа в двух экземплярах, один из которых хранится в ДМШ, другой – у работника.

2.2 При приеме на работу администрация ДМШ обязана потребовать от поступающего:

- трудовую книжку;
- документ, удостоверяющий личность гражданина;
- диплом, или иной документ о соответствующем полученном образовании;
- военный билет;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.
- Справку о наличии (отсутствие судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти осуществляющим

функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию. (Изменения внесены Федеральным законом от 23 декабря 2010г. № 387-ФЗ « О внесении изменений в статью 22.1 Федерального закона «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» И Трудовой кодекс Российской Федерации»
Внесены изменения в трудовом кодексе Российской Федерации в часть первую статью 65.

- Медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в образовательном учреждении по состоянию здоровья.

Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагоги, медики, библиотекари и др.), обязаны предъявить соответствующий документ об образовании или профессиональной подготовке: диплом, аттестат, удостоверение, копии которых, заверенные работодателем (администрацией), должны быть оставлены в личном деле работника.

При поступлении на работу по совместительству работники обязаны представить работодателю (администрации) справку с основного места работы.

Запрещается требовать от работников при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством, например, характеристику с прежнего места работы, справку о жилищных условиях и т.д.

2.3 На всех принимаемых в учреждение работников директор издает приказ о приеме. Приказ объявляется работнику под роспись. В приказе должны быть указаны:

- место работы – наименование организации, куда принимается работник;
- наименование структурного подразделения (отдела, отделения и т.д.), в которое принимается работник;
- наименование профессии (должности), на которую принимается работник (в соответствии с Тарифно-квалифицированными характеристиками и квалификационным справочником должностей работников образования);
- дату начала работы (и дату ее окончания, если заключается срочный трудовой договор).

2.4 Фактическое допущение к работе соответствующим должностным лицом считается заключение трудового договора (контракта), независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

2.5 На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

Трудовые книжки работников хранятся в ДМШ. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

Трудовые книжки и личные дела руководителей ДМШ хранятся в органах управления образования.

2.6 На каждого работника ДМШ директором ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, аттестационного листа, автобиографии, копии документа об образовании, результатах аттестации, перемещение по службе, поощрениях и награждениях, увольнении.

2.7 При приеме на работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация ДМШ обязана:

- ознакомить работника с порученной работой (с должностной инструкцией), условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности в соответствии с Уставом учреждения;
- ознакомить его с Правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями по организации охраны жизни и здоровья детей, проинструктировать по технике безопасности, гигиене и санитарии труда, противопожарной охране и другими правилами по охране труда с оформлением в журнале установленной формы.

2.8 Перевод работника ДМШ на другую работу производится в строгом соответствии с действующим законодательством и оформляется приказом.

2.9 Запрещается отказывать в приеме на работу и снижать заработную плату работникам по мотивам связанным с наличием детей, а женщинам также по мотивам, связанным с беременностью. При отказе в приеме на работу беременной женщине, имеющему ребенка в возрасте до трех лет (ребенка – инвалида или инвалида с детства до достижения им возраста восемнадцати лет), одинокой матери или одинокому отцу, имеющим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу может быть обжалован в суд.

2.10 Прекращение трудового договора (контракта) может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя (администрацию) письменно за две недели. По истечении срока предупреждения работник имеет право прекратить работу, а работодатель (администрация) ДМШ обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. А в случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, переход на пенсию и др.), работодатель (администрация) расторгает трудовой договор (контракт) в срок, о котором просит работник.

2.11 Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя (администрация), предусмотренных законодательством о труде, основаниями для увольнения педагогического работника ДМШ по инициативе работодателя (администрации) до истечения срока трудового договора (контракта) являются:

- а) повторное в течение года грубое нарушение устава ДМШ;
- б) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- в) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться без согласия профсоюзного комитета.

Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работодателя (администрации) при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности в результате недостаточной квалификации, по состоянию здоровья, препятствующего продолжению данной работы, в результате неявки на работу в течении более четырех месяцев подряд, вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен

более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании, без согласия выборного профсоюзного органа не допускаются. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, одинокой матери или одинокого отца, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. Обязательное трудоустройство указанных работников осуществляется работодателем также в случаях их увольнения по окончании срочного трудового договора (контракта). На период трудоустройства за ними сохраняется средняя заработная плата, но не свыше трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора (контракта).

2.12 Прекращение трудового договора (контракта) оформляется приказом директора ДМШ. В день увольнения работодатель (администрация) учреждения или управления (отдела) образования обязаны выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее запись об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

3. Рабочее время и время отдыха.

Для педагогических работников ДМШ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (Закон РФ «Об образовании» ст.55 п.5., ст.33 п.1 ТК РФ). С письменного согласия работника допускается более продолжительная рабочая неделя, но не более 48 часов в неделю (57,5 уроков). Продолжительность ежедневной работы педагогических работников не может превышать 8 часов (9,5 уроков) (ст.94 Трудового кодекса РФ.) Продолжительность рабочего времени в неделю для остальных работников учреждения – 40 часов в неделю.

3.1 Рабочее время педагогических работников ДМШ определяется годовым учебным планом работы, годовым планом методической работы, расписанием занятий. Продолжительность учебного часа составляет 45 минут. Директор учреждения или его заместитель по учебно-воспитательной работе обязаны обеспечить учет явки на работу и ухода с работы всех работников учреждения дополнительного образования. Расписание занятий составляется с учетом мнения профсоюзного комитета и педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога с обязательными 10-15 минутными перерывами через каждые 45 (30, 35) минут работы, которые включаются в рабочее время педагога. Педагогическим работникам, там где это возможно, предусматривается один свободный от занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.2 Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается и утверждается администрацией школы по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом мнения трудового коллектива до ухода работников в отпуск, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрам и др. конкретных условий в школе.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается лишь с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации в течение учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества объединений, из-за потери контингента учащихся, а также в некоторых других случаях.

3.3. Время урока, рабочее место педагогического работника, определяется расписанием занятий.

3.4. Уроки переносятся в следующих случаях:

- по инициативе преподавателя – по причине семейных обстоятельств, состояния здоровья;
- по просьбе учащегося или его родителей (лиц, заменяющих родителей);
- по инициативе администрации – в случае производственной необходимости.

Все переносы согласуются с администрацией ДМШ в следующем порядке:

1 урок - устно

2 и более - письменно с предоставлением расписания, по которому будут отводиться.

3.5. В случаях отсутствия ведущего преподавателя (болезнь, учебный отпуск, командировка и т.д.) в ДМШ осуществляется его замещение другими педагогическими работниками. В интересах учебного процесса в ДМШ применяется следующие принципы замещения:

- учёт пожелания ведущего преподавателя в кандидатуре по замещению;
- однородность специализации взаимозаменяемых преподавателей;
- выбор максимального удобного для учащегося расписания;
- ответственное отношение к качеству урока, вышедшего на замену преподавателя.

Прежде чем приступить к замещению преподаватель обязан подать расписание замещения администрации ДМШ.

3.6. При отсутствии возможности замещения отсутствующего преподавателя в ДМШ возможно применение возмещение не отведённых уроков преподавателем приступившего к работе после вынуждённого отсутствия, чьи уроки не были замещены. Порядок возмещения уроков, нормы рабочего времени и оплата труда при этом применяется в том же порядке, что и при замещении

3.7. Администрация ДМШ имеет право отменить уроки в случаях:

- при проведении зачётов, экзаменов, промежуточной аттестации, концертах;
- при решении органов СанЭпидемНадзора о закрытии Школы на карантин; при активированных днях, при стихийных бедствиях;

- при отключении электроэнергии в темное время суток;
- при проведении субботников по уборке территории в случае предписания вышестоящих органов;
- в других внештатных ситуациях, не предусмотренных настоящими Правилами.

Возмещение в этом случае не производится, заработная плата преподавателя сохраняется. Все отмены уроков оформляются приказом директора. Мероприятия проводимые педагогами в выходные и праздничные дни, оформляются приказом с предоставлением отгула в каникулярные дни.

3.8. В случае ухода на больничный, работник ДМШ обязан поставить об этом в известность администрацию ДМШ.

3.9. В ДМШ применяются следующие формы уроков;

- индивидуальные уроки;
- групповые уроки;
- к уроку приравниваются также: аттестация учащихся – итоговая и промежуточная, концертно – просветительская работа, иная внеклассная работа.

3.10. Виды аттестаций и порядок проведения в ДМШ применяются следующие виды аттестаций:

- академический концерт, технический зачёт, переводной экзамен;
- выпускной экзамен;
- зачёт – по специальности подготовительного и 1-го класса;
- инструмент по выбору, аккомпанементу, по ансамблю, по хору, оркестру.

3.11. Порядок и сроки проведения аттестаций учащихся определяются на педагогическом совете и закрепляются в положении об аттестации (по полугодиям).

3.12. Особенности работы концертмейстеров ДМШ.

Концертмейстер совместно с ведущими преподавателями проводит уроки по индивидуальным, групповым дисциплинам. Взаимодействие концертмейстера и преподавателя в ходе урока определяется ведущим преподавателем. Во время вынужденного отсутствия преподавателя, должностные обязанности по проведению урока возлагаются на концертмейстера, или привлечением к другой работе, в пределах своих обязанностей и своего рабочего времени.

3.13. В каникулярное время преподаватели и концертмейстеры занимаются составлением индивидуальных планов учащихся, поурочных и иных планов, приведением своего рабочего места в порядок, а также могут

привлекаться администрацией ДМШ к выполнению определённой работы в пределах своих обязанностей и рабочего времени.

3.14. Порядок предоставления дней отпуска. В каникулярное время преподаватели и концертмейстеры имеют право: на использование оплачиваемых отгулов за ранее отработанное время, отпуск без сохранения заработной платы, дни отпуска в счёт очередного отпуска. Перечисленные виды дней отпуска оформляются приказом директора на основании поданных заявлений. Работники ДМШ не могут отправляться в указанные дни отпуска, без письменного разрешения администрации. В противном случае отсутствие работника на рабочем месте администрации ДМШ вправе считать прогулом.

3.15. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией ДМШ. Отпуска педагогическим работникам предоставляются, как правило, в летний период.

3.16. Педагогические работники ДМШ в обязательном порядке должны вести следующие документы:

<i>Наименование</i>	<i>Периодичность ведения</i>
Классный журнал (электронный журнал)	ежедневно
Индивидуальные планы	В течение каждой четверти
Четвертные отчеты	по окончании четверти
Дневник учащегося	поурочно
Рабочая нагрузка на следующий учебный год	На начало и конец учебного года
Поурочные планы (для теоретических дисциплин)	поурочно
Тематические планы	на начало четверти

3.17 Привлечение работников к проведению массовых и других мероприятий в установленные для них выходные, а также праздничные дни производится в исключительных случаях в соответствии с распоряжением учредителя по письменному приказу директора школы, с учетом мнения профсоюзного комитета. Компенсацией за работу в выходные и праздничные дни является предоставление другого дня отдыха в соответствии с законодательством о труде.

Запрещается привлекать к дежурству и к некоторым другим видам работ в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида – до 18 лет.

Работники, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, привлекаются к работе в общеустановленные выходные и праздничные дни.

Время этой работы, как правило, включается в месячную норму рабочего времени. Выходные дни предусматриваются для них графиком работы. Оплата работы в праздничный день производится в указанном случае в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх месячного оклада (ставки).

3.18. Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет, мужчины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет, работники, имеющие детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, и инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия, причем инвалиды в случае, если такие работы не запрещены им медицинскими рекомендациями.

Администрация привлекает педагогических работников к дежурству по школе. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут до окончания занятий. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом. График вывешивается на видном месте.

3.19. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются администрацией к педагогической, организационной, методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. В случае превышения времени работы педагогу производится почасовая оплата труда.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал школы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана, др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.20. Заседание педагогического совета проводятся, как правило, один раз в учебную четверть. Занятия методических объединений педагогов (преподавателей) проводятся не чаще двух раз в учебную четверть.

Общие родительские собрания созываются не реже двух раз в год.

Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия методических объединений должны продолжаться, как правило, не более 2 часов, родительское собрание – не более 1,5 часа, собрания учащихся заседания органов самоуправления учащихся – не более 1 часа.

3.21. График предоставления отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы учреждения. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика. Педагогам (преподавателям) очередные отпуска предоставляются, как правило, в период летних каникул школьников. Предоставление отпуска директору ДМШ оформляется приказом по соответствующему органу образования, другим работникам – приказом по учреждению. Продолжительность ежегодного отпуска работникам ДМШ устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

3.22. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется еженедельно не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или один свободный день в месяц. В случае, если один из родителей не работает, работающему родителю предоставляется два дополнительных выходных дня в месяц с оплатой на тех же условиях.

3.23.Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида или инвалида с детства до достижения им возраста 18 лет, одинокой матери или одинокому отцу, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет, по их заявлению ежегодно предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

3.24.Педагогическим и другим работникам ДМШ запрещается:

- а) изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- в) удалять учащихся с уроков (занятий);
- г) курить и распивать спиртные напитки в помещении ДМШ;
- д) хранить в помещениях ДМШ легко воспламеняющиеся и ядовитые вещества;
- е) приглашать без служебной необходимости посторонних лиц в помещения ДМШ.

Запрещается:

- а) отвлекать учащихся во время учебного года на работы, не связанные с учебным процессом; освобождать учащихся от занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных и других мероприятиях;
- б) отвлекать педагогических работников и руководителей в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных занятий и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- в) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

3.25. Для работников имеющих недельную нагрузку 40 ч. определить обеденный перерыв с 12.30 -13.00

3.26. Посторонние лица могут присутствовать во время занятия в группе только с разрешения директора ДМШ или его заместителей. Вход в группу после начала занятий разрешается в исключительных случаях только директору ДМШ и его заместителям.

Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии учащихся.

ПРАВА РАБОТНИКОВ ЗАКРЕПЛЕНЫ В УСТАВЕ ДМШ и должностных инструкциях.

4.ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ДМШ

4.1 Работники обязаны:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности
- соблюдать трудовую дисциплину
- бережно относиться к имуществу учреждения
- выполнять установленные нормы труда
- вовремя приходить на работу
- соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного исполнения возложенных обязанностей
- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности

- своевременно и точно выполнять распоряжения администрации
- строго соблюдать Инструкцию по охране жизни и здоровья детей, требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотрены соответствующими правилами и инструкциями
- содержать свое рабочее место в порядке, с учетом требований
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов
- всемерно повышать качество выполняемой работы, проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов учебно-воспитательной, инструктивно-методической и организационно-массовой работы, реализовать в полном объеме образовательные программы в соответствии с учебным планом, обеспечивать качество подготовки своих выпускников
- систематически повышать свой научно-теоретический уровень и деловую квалификацию
- вести себя достойно, быть всегда внимательной к воспитаннику, вежливыми с их родителями и членами коллектива, не создавать конфликтных ситуаций
- соблюдать и охранять права и свободы обучающихся
- владеть навыками безопасного ведения работ, исключая причинение ущерба своему здоровью и здоровью других работников, знать правила оказания первой помощи пострадавшим
- проходить в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда
- в случаях, предусмотренных законодательством, проходить медицинские осмотры и выполнять рекомендации по результатам проведенных обследований состояния здоровья
- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве во время учебно-воспитательного процесса, признаках профессионального заболевания, а также ситуациях, которые создают угрозу жизни и здоровью людей
- выполнять другие законные требования работодателя (администрации) и лиц осуществляющие надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда
- отказаться от выполнения работ в случаях возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья, не предусмотренных трудовым договором (контрактом), а также при необеспечении средствами индивидуальной и коллективной защиты

4.2. Педагогические работники проходят аттестацию согласно Положению об аттестации работников образования РТ

4.3. Работники ДМШ несут ответственность за жизнь и здоровье вверенных им учащихся на все время занятий и массовых мероприятий, проводимых как в ДМШ, так и вне ее.

5. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ (АДМИНИСТРАЦИИ)

5.1. Работодатель (администрация) ДМШ обязан (а):

- правильно организовать труд работников ДМШ в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда

- обеспечить строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую и воспитательную работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, создание благоприятных условий работы ДМШ; своевременно принимать меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива; работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день и принять соответствующие меры согласно законодательству
- принимать меры к своевременному обеспечению ДМШ необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем; обеспечить сохранность имущества ДМШ, сотрудников и учащихся (воспитанников)
- выдавать заработную плату в установленные сроки, обеспечивать соблюдение условий оплаты труда работников, расходование средств фонда заработной платы; доплат и надбавок, премиального фонда
- чутко относиться к повседневным нуждам работников ДМШ, обеспечивать своевременное предоставление отпусков всем работникам учреждения в соответствии с графиком; предоставление установленных им льгот и преимуществ, содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий
- проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией на соответствие производственных объектов требованиями по охране труда
- обеспечить безопасность эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов и применяемых материалов, сырья, средств индивидуальной и коллективной защиты; предусмотреть беспрепятственный доступ во все помещения, кабинеты ДМШ в условиях чрезвычайной обстановки
- принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе надлежащие меры по оказанию первой помощи пострадавшим
- обеспечивать соблюдение законодательства об охране труда, а также расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в соответствии с положениями, утвержденными в установленном порядке; выдать пострадавшему работнику заверенную копию акта о несчастном случае на производстве в срок не позднее 3 дней после окончания расследования по нему

5.2. Администрация ДМШ несет ответственность за жизнь и здоровье детей и работников во время их пребывания в учреждении, а также во время мероприятий, проводимых с воспитанниками школы под руководством работников ДМШ.

5.3. Администрация ДМШ обязана:

- постоянно осуществлять организаторскую и воспитательную работу с кадрами, направленную на создание условий для внедрения научной организации труда, установление потерь рабочего времени, осуществление мероприятий по повышению качества работы, дисциплины и культуры труда, опираясь на трудовой коллектив

- совершенствовать учебно-воспитательную, инструктивно-методическую и организационно-массовую работу с учащимися и педагогическими работниками
- проводить мероприятия по повышению уровня научно-теоретической подготовки и деловой квалификации работников учреждения
- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении учреждением, в полной мере используя для этого собрания трудового коллектива, педсоветы и различные формы и структуры самоуправления в педагогическом коллективе, своевременно рассматривать критические замечания и предложения работников и сообщать им о принятых мерах.

5.4 Администрация учреждения осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях, предусмотренных законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом, а также с учетом, в также с учетом полномочий трудового коллектива.

6.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1 Работники, а в соответствующих случаях и члены их семей обеспечиваются за счет средств государственного социального страхования:

- пособиями по временной нетрудоспособности
- пособиями по беременности и родам и единовременными пособиями за поставку на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности
- пособиями при рождении ребенка
- пособиями при усыновлении ребенка
- пособиями по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет
- пенсиями по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца, а некоторые категории работников – также пенсиями за выслугу лет.

6.2. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности
- б) выдача премий
- в) награждение ценным подарком
- г) занесение на Доску почета, в Книгу почета
- д) награждение почетными грамотами

6.3. За особые трудовые заслуги работники ДМШ представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями, присвоения почетного звания, для награждения именными медалями, знаками отличия, установленными для работников образования законодательством.

6.4. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории, дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.п.)

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1 Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом ДМШ, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.2 За нарушение трудовой дисциплины администрация ДМШ применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание
- б) выговор
- в) увольнение

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом или Правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул (в том числе за отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения, совершение по месту работы хищения государственного или общественного имущества.

В соответствии с действующим законодательством о труде педагогические работники могут быть уволены за совершение аморального поступка, несовместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

Дисциплинарные взыскания применяются директором ДМШ, а также соответствующими должностными лицами органов образования в пределах предоставленных им прав.

7.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Отказ оформляется актом.

Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружение проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.4. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

7.5. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета ДМШ, а председатель этого комитета или профорганизации – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.6. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применение объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок. Приказ (распоряжение) в необходимых случаях доводится до сведения работников.

7.7. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарного взысканию.

Работодатель по своей инициативе или по ходатайству коллектива может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при том проявил себя как хороший, добросовестный работник.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания мера поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяется.

7.8. В случае несогласия работника с наложенным на него взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам или в суд.

ПРАВА И ЛЬГОТЫ,

предоставляемые педагогическим работникам образовательных организаций Республики Татарстан при подготовке и проведении аттестации

I. Права аттестуемых работников.

Педагогический работник имеет право:

- заявиться на аттестацию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым квалификационным категориям (первой или высшей);
- лично присутствовать во время его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию;
- представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу);
- обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- получить информацию от работодателя о вакантных должностях или работе, соответствующей квалификации работника, или вакантных нижестоящих должностях или нижеоплачиваемой работе в случае расторжения с работником трудового договора в соответствии

с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на основании решения аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности.

➤ заявиться на проведение аттестации с целью установления квалификационной категории подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

➤ истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

II. Применение упрощенных форм профессиональной экспертизы при прохождении аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей)

2.1. При прохождении педагогическими работниками аттестации с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) могут быть предусмотрены упрощенные формы профессиональной экспертизы (без привлечения независимых аттестационных экспертов) для следующих категорий педагогических работников, повторно аттестующихся на высшую или первую квалификационную категорию:

- работники образования, имеющие государственные награды по профилю педагогической деятельности (включая почетные звания «Заслуженный учитель» и др. почетные звания, Почетные грамоты, нагрудные знаки), независимо от года награждения;

- победители, призеры, дипломанты, лауреаты международных, федеральных, республиканских, муниципальных профессиональных конкурсов по профилю деятельности аттестуемого работника («Учитель года», «Воспитатель года» и др.), проходивших в течение 5 лет перед аттестацией;

- педагогические работники, подготовившие воспитанников - победителей и призеров (1-3 места) международных, всероссийских, республиканских, муниципальных предметных олимпиад, конкурсов, смотров, соревнований, проходивших в течение 5 лет перед аттестацией работника.

2.2. Упрощенные формы профессиональной экспертизы (без привлечения независимых аттестационных экспертов) применяются при аттестации педагогических работников, повторно или впервые заявляющихся на высшую либо первую квалификационную категорию:

- при наличии у них статуса (диплома) победителя конкурса в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», гранта «Наш лучший учитель», независимо от года проведения конкурса (гранта), либо подготовивших в течение последних пяти лет двух и более призеров (1-3 места) муниципальных, республиканских, федеральных, международных (очных) предметных олимпиад (для учащихся общеобразовательных организаций) или конкурсов профессионального мастерства (для обучающихся в учреждениях профессионального образования.); либо подготовивших в течение последних пяти лет двух и более призеров (1-3 место) муниципальных, республиканских, федеральных, международных (очных) конкурсов (для воспитанников и педагогов дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования);

- участвовавших в проведении профессиональной экспертизы в составе экспертных групп при аттестационной комиссии Министерства образования и науки Республики Татарстан не менее трех лет в период, предшествующий аттестации.

III. Льготы по установлению уровня оплаты труда работника во взаимосвязи с имеющейся квалификационной категорией

3.1. В соответствии с отраслевым Соглашением на 2015-2017гг., заключенным между Общероссийским профсоюзом образования и Министерством образования и науки Российской Федерации, квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (далее – Порядок), учитываются в течение срока их действия в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком;
- при установлении уровня оплаты труда на должностях, по которым применяется наименование «старший» (старший воспитатель – воспитатель, старший педагог дополнительного образования - педагог дополнительного образования, старший методист – методист, старший инструктор-методист- инструктор-методист, старший тренер-преподаватель - тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться категория, установленная по должности, указанной в графе № 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог–организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной работы), учитель, преподаватель, ведущий занятия по профильным темам из курса основного предмета, (например, валеология как часть курса биологии, или профильные темы по медицинской подготовке из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».)
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывной подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания
Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывной подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки

должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания	
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда (технологии), преподаватель, ведущий работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель - дефектолог, учитель - логопед	Учитель, осуществляющий образовательную деятельность в общеобразовательных организациях специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах); воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования музыкального профиля	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной художественной школы, школы искусств, учреждений культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель музыкальных дисциплин среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ	Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания
Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший воспитатель	Воспитатель
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Методист	Старший методист

Старший методист	Методист
Инструктор-методист	Старший инструктор-методист
Старший инструктор-методист	Инструктор-методист
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель
Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель
Учитель-дефектолог	Учитель специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, независимо от преподаваемого предмета.
Концертмейстер	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы)
Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы)	Концертмейстер
Библиотекарь	Педагог-библиотекарь
Педагог-библиотекарь	Библиотекарь

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности), рассматриваются Министерством образования и науки Республики Татарстан, к чьей компетенции относится установление квалификационной категории, на основании письменного заявления.

3.2. Уровень оплаты труда педагогического работника, установленный ему по ранее имевшейся квалификационной категории, сохраняется на срок не более одного года со дня возобновления трудовой деятельности (выхода из отпуска) в случае, если срок действия квалификационной категории истек:

- в период нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком до достижения им трех лет, либо срок ее действия заканчивается в текущем году;

- в период длительной потери трудоспособности (2 месяца и более) в связи с тяжелым заболеванием при наличии у работника листа нетрудоспособности или медицинского заключения (справки) о наличии заболевания, вызвавшего длительную потерю трудоспособности;

- в период, когда работник пенсионного возраста, имеющий первую или высшую квалификационную категорию уведомил письменно работодателя об увольнении по собственному желанию по окончании текущего учебного года. Данная льгота однократная.

- в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

3.3. Сохранить за педагогическими работниками уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.