

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «МАГАДАНСКИЙ ВОЕННЫЙ СПОРТИВНО-
ТЕХНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР «ПОДВИГ»

СОГЛАСОВАНО
Общим собранием работников
Протокол № 2
«14» февраля 2021г.

«УТВЕРЖДАЮ»
директор МБУДО «МВСТЦ «Подвиг»
приказ № от 2021г.
Р.А. Кирпичников



ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

г. Магадан

2021 год

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Магаданский военный спортивно-технический центр «Подвиг»

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Магаданский военный спортивно-технический центр «Подвиг» (далее – Учреждение) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее -ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее -Правила) -локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия: **дисциплина труда** -обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

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

представитель работодателя -руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами Учреждения;

выборный орган первичной профсоюзной организации -представитель работников Учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве, либо председатель высшего коллегиального органа управления Учреждением в соответствии с Уставом;

- **работник** -физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с образовательным учреждением;
- **работодатель** -юридическое лицо (Учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.
- 1.5.Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).
- **2. Порядок приема, перевода и увольнения работников**
- **2.1. Порядок приема на работу:**
- 2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.
- 2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.
- 2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).Испытание при приеме на работу не устанавливается для: беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; лиц, не достигших возраста восемнадцати лет; лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев; иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.
- 2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения -не более шести месяцев.
- 2.1.5.Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в Учреждении, другой -у работника.

- 2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331, 351.1 ТК РФ и ст. 46 Закона «Об образовании в Российской Федерации».
- 2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:
 - - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - - трудовую книжку в бумажном варианте вместе со сведениями о трудовой деятельности либо только сведения о трудовой деятельности работника, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
 - - для преподавателей, поступающих на работу по совместительству – копию трудовой книжки в бумажном варианте вместе со сведениями о трудовой деятельности или только сведения о трудовой деятельности работника;
 - - документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета: карточка СНИЛС или форма АДИ-РЕГ. Работник может получить как бумажный вариант документа, так и в электронной форме (в личном кабинете на сайте ПФР, либо на электронную почту).
 - - документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - - диплом или иной документ о полученном образовании (полном или неполном) и/или документ, подтверждающий специальность, квалификацию или наличие специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
 - - справку о доходах за текущий год с предыдущего места работы, за исключением трудоустройства в первый раз;
 - - копию аттестационного листа для преподавателей, имеющих квалификационную категорию;
 - - 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 – при поступлении на работу, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.
 - - медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в данной должности и в образовательном учреждении.
- 2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента

- Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч.3 ст.65 ТК РФ.)
- 2.1.9. Прием на работу оформляется приказом директора Учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу предъявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.
- 2.1.10. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).
- 2.1.11. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а так же основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.
- 2.1.12. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка после 01 января 2021 года ведется только в электронной форме.
- 2.1.13. Работники, имеющие трудовые книжки в бумажной форме имеют право подать заявление Работодателю на ведение трудовой книжки в электронном виде.
- 2.1.14. В соответствии со ст. 66.1 ТК РФ в случаях, установленных ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 2.1.15. В соответствии со ст. 66.1 ТК РФ лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:
 - - у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);
 - - в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- - в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- - с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.
- Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя: в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления; при увольнении в день прекращения трудового договора.
- 2.1.16. При приеме на работу на должность, по которой Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012 и другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, по работнику проводится проверка (аттестация) на соответствие требованиям профессионального стандарта, утвержденного федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Аттестация проводится аттестационной комиссией, сформированной приказом директора Учреждения. Результатом аттестации является протокол аттестационной комиссии. В случае несоответствия уровня образования и квалификации работника требованиям профессионального стандарта, аттестационная комиссия выносит рекомендацию о прохождении работником дополнительного профессионального обучения (профессиональная переподготовка с объемом часов не менее 250 часов, или обучение на курсах повышения квалификации с объемом часов не менее 16 часов).
- 2.1.17. Работник должен приступить к исполнению своих трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.
- 2.1.18. При заключении трудового договора в нем на усмотрение Директора может быть предусмотрено условие об установлении испытательного срока продолжительностью до 3-х месяцев.
- 2.1.19. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.
- 2.1.20. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

- 2.1.21. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.
- 2.1.22. Трудовой договор с работником может быть заключен:
 - на неопределенный срок;
 - на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен законодательством Российской Федерации. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.
- 2.1.23. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч.3 ст. 68 ТК РФ.)
- 2.1.24. На каждого работника Учреждение ведется личное дело, состоящее из документов работника, которые содержат исчерпывающие сведения о нем и его трудовой деятельности. Личное дело хранится 50 лет, если оно закончено делопроизводством после 1 января 2003 года.(ст. 22.1 №125-ФЗот22.10.2004 «Об архивном деле»).
- 2.1.25. На работу в Учреждение не допускаются лица:
 - 1) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
 - 2) имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
 - 3) имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
 - 4) признанные недееспособными в установленном законодательством Российской Федерации порядке;
 - 5) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;
 - 6) Лица из числа указанных в пп. 2 настоящего пункта, 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, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.
- **2.2. Гарантии при приеме на работу:**
- 2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.
- 2.2.2. Ограничение правил и установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, национальности, происхождения, имущественного, социального положения, возраста, места жительства, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, недопускаются за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом Российской Федерации.
- 2.2.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.
- 2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течении семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.
- 2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.
- **2.3. Изменения условий трудового договора и перевод на другую работу:**
- 2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).
- 2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ). К числу таких причин могут относиться:
 - - реорганизация Учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) а так же внутренняя реорганизация в Учреждении;
 - - изменения в осуществлении образовательного процесса в Учреждении (изменение числа групп, количества обучающихся, количества часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.). О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового

- договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.
- 2.3.3. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника, при продолжении работы у того же работодателя, а так же перевод на другую работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, кроме случая, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72, 73 ТК РФ).
- 2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом директора, на основании которого делается запись в трудовой книжке или подаются сведения о трудовой деятельности в соответствии с порядком ведения электронных трудовых книжек.
- 2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы – до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.
- 2.3.6. Перевод на необусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 78.2. ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.
- 2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ – без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.
- 2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. 73, 182, 254 ТК РФ.
- **2.4 Прекращение трудового договора:**
- 2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ.
- 2.4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив об этом администрацию не позднее, чем за две недели до даты расторжения трудового договора, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

- 2.4.3. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.80 ТК РФ).
- 2.4.4. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).
- 2.4.5. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.
- 2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. По истечении срока предупреждения работник имеет право прекратить работу. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.
- 2.4.7. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных ст. 81 ТК РФ:
 - 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
 - 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
 - 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
 - 5) неоднократного "неисполнения" работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - 9) принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
 - 10) однократного [грубого нарушения](#) руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;
 - 11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
 - 12) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации;
 - 13) в других случаях, установленных ТК РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 и иными федеральными законами.
- 2.4.8. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:
 - -повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения;
 - -применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

- 2.4.9. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст.84.1 ТК РФ), с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.
- 2.4.10. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).
- 2.4.11. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку и (или) предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя с внесенной записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Запись в трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона с ссылкой на соответствующую норму в ТК РФ.
- 2.4.12. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке работника формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.
- 2.4.13. По письменному заявлению работника работодатель так же обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.
- **3. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора**
- 3.1. Работник имеет право на:
 - 3.1.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;
 - 3.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
 - 3.1.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
 - 3.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- 3.1.5. отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;
- 3.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 3.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 3.1.9. участие в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;
- 3.1.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 3.1.11. защиту чести, достоинства и деловой репутации, своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 3.1.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.13. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.14. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 3.1.15. пользование другими правами в соответствии с уставом Учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.
- 3.2. Работник обязан:
 - 3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;
 - 3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности и антитеррористической защищенности;
 - 3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

- 3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;
- 3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- 3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;
- 3.2.7. поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте;
- 3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;
- 3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся;
- 3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе, обучающимся, родителям, социальным партнерам и посетителям Учреждения,
- 3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника;
- 3.2.12. в случае невозможности присутствовать на рабочем месте в связи с болезнью, немедленно уведомить об этом работодателя всеми доступными средствами (телефон, родственники и т.д.),
- 3.2.13 информировать работодателя об изменении своих персональных данных (ФИО, место регистрации, места жительства, состояние в браке, паспортные данные и т.д.) в течение пяти рабочих дней со дня получения документов, содержащих персональные данные,
- 3.3. Педагогические работники Учреждения. Права, свободы, социальные гарантии:
 - 3.3.1. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:
 - 1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
 - 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
 - 3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
 - 4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

- 5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
- 8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- 9) право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;
- 10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;
- 11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены [законодательством](#) Российской Федерации;
- 12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
- Академические 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.
- **3.3.2. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:**
- 1) право на сокращенную [продолжительность](#) рабочего времени (в соответствии с Приложением № 1к приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601):

- В рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.
- Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу
-
- **Продолжительность рабочего времени для педагогического персонала** (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается **36 часов в неделю**, в соответствии с графиком рабочего времени педагогического персонала (Приложение 1). Для педагога дополнительного образования и тренера-преподавателя норма часов за ставку заработной платы учебной (преподавательской) работы составляет 18 часов в неделю;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, [продолжительность](#) которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в [порядке](#), установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования;
- 5) право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном [законодательством](#) Российской Федерации;
- 6) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.
- 3.3.3. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по

- ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.
- 3.3.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников Учреждения, определяется Коллективным договором, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового [законодательства](#) и с учетом [особенностей](#), установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, или федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования.
- **3.4. Работодатель обязан:**
 - 3.4.1 соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, условия коллективного договора, договоры о труде;
 - 3.4.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
 - 3.4.3. обеспечивать работникам необходимые условия для осуществления их трудовой деятельности;
 - 3.4.4. разрабатывать и утверждать в установленном порядке Правила внутреннего трудового распорядка для работников Учреждения с учетом мнения трудового коллектива или его представителя (профорганизатора);
 - 3.4.5. принимать меры по участию работников в управлении учреждением, укреплять и развивать социальное партнерство;
 - 3.4.6. выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре;
 - 3.4.7. осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;
 - 3.4.8. заключать коллективный договор по требованию трудового коллектива или его представителя (профорганизатора);
 - 3.4.9. создать условия для систематического повышения квалификации работников, их профессионального мастерства, проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников;

- 3.4.10. правильно организовать труд работников в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, предоставить исправное оборудование, создать безопасные условия труда, соответствующие правилам по охране труда (технике безопасности, санитарным нормам, противопожарным правилам, требованиям антитеррористической защищенности);
- 3.4.11. создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками инструкций по охране труда, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности и антитеррористической защищенности;
- 3.4.12. принимать меры к своевременному обеспечению работников необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;
- 3.4.13. чутко относиться к повседневным нуждам работников, предоставлять им установленные льготы и преимущества, повышать роль морального и материального стимулирования труда;
- 3.4.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- 3.4.15. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников, способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки;
- 3.4.16. своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах;
- 3.4.17. исполнять иные обязанности, определенные уставом Учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации;
- **3.5. Ответственность сторон трудового договора:**
- 3.5.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами РФ.
- 3.5.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.
- 3.5.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не

- может быть ниже, а работника перед работодателем – не может быть выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.
- 3.5.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:
 - - незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
 - - отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
 - - задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.
- 3.5.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).
- 3.5.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает это ущерб в полном объеме. Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.
- 3.5.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба в следствие непреодолимой силы, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.
- 3.5.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

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

- **3.6. Педагогическим работникам запрещается:**

- - без предупреждения администрации отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий без перерывов между ними;
- - удалять обучающихся с занятий, в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

- **3.7. Всем работникам учреждения в помещениях и на территории учреждения запрещается:**

- - курить, распивать спиртные напитки, а так же приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать), употреблять и передавать другим лицам наркотические и психотропные вещества;
- - хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.
- - нахождение в верхней одежде и головных уборах длительное время в помещении Учреждения;
- - употребление нецензурной лексики и иное антиобщественное поведение;
- - допускать ситуации, действия, разговоры, способные нанести вред здоровью и (или) развитию детей, а так же способные скомпрометировать педагогических работников, сотрудников Учреждения, обучающихся, их родителей (законных представителей) и (или) Учреждение;
- - допускать акты агрессии, физического и (или) психического насилия по отношению к участникам образовательных отношений и других граждан.

- **4. Рабочее время и время отдыха**

- **4.1.Режим рабочего времени:**

- **4.1.1. В учреждении устанавливается:**

- - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными: директору, руководителям структурных подразделений, специалисту по связям с общественностью, специалисту по работе с молодежью, бухгалтеру, инспектору отдела кадров, юристу, заведующему хозяйством, рабочему по зданию, уборщику служебных помещений, гардеробщнику, вахтеру, методисту, документоведу;
- - шестидневная рабочая неделя с одним выходным: всем педагогическим работникам.

- 4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами Российской Федерации. Расписание учебных занятий составляется администрацией Учреждения исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее

- благоприятного режима труда и отдыха обучающихся, максимальной экономии времени педагогических работников и утверждается директором учреждения на начало учебного года.
- 4.1.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ; ст. 47, Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ).
- 4.1.4. Рабочее время работников, ведущих преподавательскую работу указано в п. 3.3.2.
- 4.1.5. Часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не нормировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:
 - - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой и планом работы Учреждения;
 - - организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
 - - время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
 - - подготовка и проведение внеурочных мероприятий, плановых и внеплановых мероприятий (Соревнования, сборы, конкурсы и т.д.), проводимых Учреждением.
- 4.1.6. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для преподавателей дополнительного образования от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям, в том числе вне образовательного учреждения.
- 4.1.7. **Периоды летних каникул**, установленных для обучающихся учреждения, а так же **периоды отмены учебных занятий для обучающихся** по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и **несовпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками** педагогических и других работников учреждения, **является для них рабочим временем**. В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом учреждения.
- 4.1.8. **Режим работы** для сотрудников, не относящихся к категории педагогических работников, определяется в соответствии с трудовым законодательством в следующем

- порядке: из расчета **40-часовой рабочей недели для мужчин, и 36-часовой рабочей недели для женщин** с выходным днем: суббота, воскресенье.
- 4.1.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
- 4.1.10. При осуществлении в учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:
 - - присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
 - - входить в помещение после начала занятия, за исключением представителя работодателя;
 - - делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий в присутствии обучающихся.
- 4.1.11.Общий режим работы Учреждения:
 - Понедельник - пятница: начало занятий не ранее 09.00 ч, окончание занятий не позднее 19.00 ч;
 - суббота: начало занятий не ранее 09.00 ч, окончание занятий не позднее 17.00 ч.
 - Выходной день – воскресенье.
 - В отдельных исключительных случаях допускается изменение времени начала и окончания занятий по согласованию с администрацией Учреждения.
- 4.2. Установление учебной нагрузки педагогическим работникам:
 - 4.2.1. Объем учебной нагрузки педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из количества часов по учебным планам образовательных программ, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки производится один раз в год.
 - 4.2.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается с письменного согласия работника.
 - 4.2.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп. Объем учебной нагрузки преподавателей дополнительного образования может изменяться в случае сокращения или увеличения наполняемости учебных групп, являющегося причиной расформирования или создания новых групп, отчисления или зачисления обучающихся по индивидуальной форме обучения на основании приказа директора Учреждения.
 - 4.2.4. Для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется в случаях:

- - временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 74 ТК РФ), например, для замещения отсутствующего преподавателя (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- - простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же Учреждении на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;
- - восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- - возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.
- 4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение у преподавателей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а так же изменение характера работы возможно только по взаимному согласию сторон.
- 4.2.6. При установлении у педагогических работников учебной нагрузки на новый учебный год следует по возможности сохранить преемственность групп и объем учебной нагрузки, который должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, за исключением случаев, указанных в п. 4.2.3 и 4.2.4.
- 4.3. Время отдыха:
- 4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ). Видами времени отдыха являются:
 - - перерывы в течение рабочего дня;
 - - выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
 - - нерабочие праздничные дни;
 - - отпуска.
- 4.3.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч.3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.
- 4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 4.3.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых

- выходных дня в месяц, которые могут быть использованы один из указанных лиц либо разделены между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).
- 4.3.5. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 и дополнительный 24 дня. Педагогическим работникам, директору, заместителю директора по учебно-воспитательной работе и заместителю директора по патриотическому воспитанию и допризывной подготовке предоставляется основной удлиненный отпуск продолжительностью 42 и дополнительный отпуск 24 дня (Приложение к [постановлению](#) Правительства РФ от 1 октября 2002 г. N 724; ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 N 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях»).
- 4.3.6. Очередность предоставления ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мотивированного мнения представителя трудового коллектива (профорганizational) исходя из необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения, графика образовательного процесса и благоприятных условий для отдыха работников. График предоставления ежегодных отпусков утверждается приказом директора Учреждения не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами РФ, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.
- 4.3.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:
 - - временной нетрудоспособности работника;
 - - исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого ТК РФ предусмотрено освобождение от работы;
 - - в других случаях, предусмотренных ТК РФ, локальными нормативными актами учреждения (ч.1 ст. 124 ТК РФ);
- Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок по личному заявлению сотрудника в связи с семейными обстоятельствами, но при этом не должен нарушаться нормальный ход работы Учреждения.
- 4.3.8. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 4.3.9. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией

- могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.
- 4.3.10. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска в день увольнения.
- 4.3.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 4.3.12. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течении двух лет подряд.
- 4.3.13. Предоставление отпуска сотруднику только на выходные дни запрещается.
- 4.3.14. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.
- 4.3.15. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 4.3.16 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами РФ или коллективным договором.
- **5. Порядок и сроки выплаты заработной платы сотрудникам**
- 5.1. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения не реже чем каждые полмесяца:
 - Заработная плата за первую половину календарного месяца (период с 1-го по 15-е число) – не позднее 25-го числа этого месяца. Заработная плата за вторую половину календарного месяца (период с 16-го по 30-е (31-е) число) – не позднее 10-го числа месяца, следующего за расчетным, с удержанием сумм налогов в соответствии с законодательством РФ. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится на кануне этого дня.
- 5.2. Заработная плата вновь принятым сотрудникам производится в общие дни выплат заработной платы работникам Учреждения.
- 5.3. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

- 5.4. Заработная плата перечисляется на расчетный банковский счет каждого работника. Работник в праве заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата. При этом работник обязан в письменной форме сообщить работодателю об изменении банковских реквизитов не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.
- 5.5. В день окончательного расчета за отработанный месяц администрация обязана выдать работнику расчетный листок, содержащий сведения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- **6. Поощрения за успехи в работе**
- 6.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:
 - - объявление благодарности или вручение благодарственного письма;
 - - премирование;
 - - награждение Почетной грамотой;
 - Другие виды поощрения работников за труд определяются коллективным договором Учреждения.
- 6.2. Поощрения объявляются приказом по Учреждению, доводятся до сведения всех работников и заносятся в трудовую книжку.
- 6.3. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ).
- 6.4. Поощрения материального характера применяются в пределах фонда оплаты труда Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, Положением о порядке выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.
- **7. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение.**
- 7.1. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить к работнику одно из дисциплинарных взысканий, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации:
 - - замечание,
 - - выговор,
 - - увольнение по соответствующим основаниям.
- 7.2. Увольнение работника в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ.

- 7.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.
- 7.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
- 7.5. Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно после обнаружения 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 шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, по результатам ревизии, 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.
- 7.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 7.7. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.
- 7.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
- 7.9. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представителя трудового коллектива (профорганизатора).
- 7.10. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.
- 7.11. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) суд.
- **8. Дополнительные социальные гарантии отдельным категориям работников.**
- 8.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации.
- 8.2. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п.8.3., при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в

- сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.3. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.4. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.
- 8.5. Работодатель может запросить у работника документы, подтверждающие факт прохождения им диспансеризации.
- 8.6. Работники, относящиеся к категории лиц «предпенсионного возраста» имеют дополнительную гарантию по сохранению рабочего места от необоснованного увольнения работника по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а также за отказ в приеме на работу по тем же мотивам.
- **9. Заключительные положения**
- 9.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются приказом директора Учреждения. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка согласовываются на Общем собрании работников или профсоюзным комитетом Учреждения.
- 9.2. Изменения и дополнения к Правилам внутреннего трудового распорядка принимаются в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- 9.3. Вопросы, не затронутые настоящими Правилами регулируются действующим законодательством Российской Федерации, Уставом Учреждения, коллективным трудовым договором, прочими локальными нормативно-правовыми актами Учреждения.
- 9.4. С вновь принятыми Правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями, работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.