

Принято на общем собрании трудового коллектива МБУ ДО ЦРТДЮ протокол № 1 от 09.01.2016г.

«Согласовано»
председатель совета трудового коллектива

_____ И.Н. Санникова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУДОД ЦРТДЮ

_____ Е.В. Сташук

«09» января 2016 года

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И ЮНОШЕСТВА»

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В соответствии с Конституцией граждане РФ имеют право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, на оплату труда в соответствии с его количеством и качеством, но не ниже установленного государством минимального размера оплаты труда.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» (далее – МБУ ДО ЦРТДЮ) регламентирующим в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и иными федеральными законами порядок приема, 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 в МБУ ДО ЦРТДЮ.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ утверждаются с учетом мнения представительного органа Работников - совета трудового коллектива (в соответствии с положениями ст. 190 Трудового кодекса РФ).

Для этого перед их утверждением проект Правил внутреннего трудового распорядка направляется для рассмотрения в совет трудового коллектива МБУ ДО ЦРТДЮ, председатель которого не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта Правил внутреннего трудового распорядка представляет на рассмотрение Руководителем МБУ ДО ЦРТДЮ мотивированное заключение по проекту Правил внутреннего трудового распорядка в письменной форме.

1.5. Если представительный орган Работников не согласен с проектом Правил внутреннего трудового распорядка или какими-либо отдельными его положениями, Работодатель вправе внести в текст проекта предложенные изменения (дополнения) и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка, или же в течение трех дней после получения заключения должен организовать и провести дополнительные консультации о рассмотрении предложенных изменений и дополнений.

1.6. В случае, если стороны не достигнут соглашения о каких-либо положениях проекта Правил внутреннего трудового распорядка, оформляется протокол разногласий, в котором приводятся варианты «спорных» пунктов Правил внутреннего трудового распорядка каждой из сторон. Вне зависимости от того, будут ли согласованы все разногласия сторон трудовых отношений или нет, Работодатель вправе утвердить Правила внутреннего трудового распорядка.

1.7. В свою очередь представительный орган Работников вправе обжаловать текст утвержденных Работодателем Правил внутреннего трудового распорядка в соответствующую государственную инспекцию труда или в судебные органы. Параллельно с этим может быть начата процедура коллективного трудового спора в соответствии с порядком, установленным главой 61 Трудового кодекса РФ.

1.8. Целью Правил внутреннего трудового распорядка является укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение эффективности и производительности труда, высокое качество работы, формирование коллектива профессиональных работников МБУ ДО ЦРТДЮ.

1.9. Под дисциплиной труда понимается обязательное для всех Работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами МБУ ДО ЦРТДЮ.

1.10. Работодатель обязан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения Работниками дисциплины труда. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, – поощрять. К нарушителям трудовой дисциплины применять меры дисциплинарного взыскания.

1.11. Работодатель вправе требовать от всех работников МБУ ДО ЦРТДЮ надлежащего исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу МБУ ДО

ЦРТДЮ и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

1.12. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в МБУ ДО ЦРТДЮ на видном месте.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Порядок приема на работу

2.1.1. Право поступления на работу в МБУ ДО ЦРТДЮ имеют все граждане в соответствии с действующим законодательством. Не допускается установление при приеме на работу, каких бы то ни было прямых или косвенных ограничений в зависимости от расы, национальности, языка, пола, социального происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям и профессиональным союзам, а равно других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами Работников.

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

2.1.2. Прием на работу иностранных граждан и лиц без гражданства осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

2.1.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

2.1.4. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.1.5. Педагогической деятельностью в Учреждении имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, в соответствии с ч.1 ст. 46 ФЗ от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"

2.1.6. К педагогической деятельности не допускаются лица, в соответствии со ст. 331 Трудового кодекса РФ:

– лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

– 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 (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности; имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

– признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

2.1.7. К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, 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 (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, в соответствии со ст. 351.1

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ
Трудового кодекса РФ.

2.1.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, в соответствии с ст.68 Трудового кодекса РФ.

– Организацию указанной работы осуществляет специалист по кадрам, который также знакомит Работника:

– с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией (совместно с Руководителем соответствующего структурного подразделения либо лицом, которому в соответствии с должностной инструкцией непосредственно подчиняется Работник);

– с инструкциями по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;

– с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

2.1.9. При приеме на работу, лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю, документы в соответствии со ст. 65 Трудового кодекса РФ:

– паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

– трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

– страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

– документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

– документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний, при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

– справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

– медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении (Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПиН 2.4.4.3172-14 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей"), ст. 69 Трудового кодекса РФ.

2.2. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе в МБУ ДО ЦРТДЮ, в соответствии со ст. 16 Трудового кодекса РФ. Сторонами трудового договора являются Работник и как юридическое лицо- Работодатель (в лице директора МБУ ДО ЦРТДЮ), действующий на основании Устава МБУ ДО ЦРТДЮ.

2.2.1. Трудовые договоры заключаются:

– на неопределенный срок;

– на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.2.2. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и Работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

2.2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику,

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ

другой хранится в МБУ ДО ЦРТДЮ. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в МБУ ДО ЦРТДЮ.

Содержание трудового договора должно соответствовать действующему законодательству РФ. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.2.4. Работник приступает к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если Работник не приступил к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором, то трудовой договор аннулируется.

2.2.5. По трудовому договору Работник обязан выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности и соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, а МБУ ДО ЦРТДЮ обязуется выплачивать Работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, трудовым договором.

Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.2.6. Прием на работу оформляется приказом Работодателя на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.3. На основании приказа о приеме на работу Работодатель в пятидневный срок делает запись в трудовой книжке Работника, в случае, если работа в МБУ ДО ЦРТДЮ является для Работника основной, ч.3 ст.66 Трудового кодекса РФ .

2.3.1. Порядок заполнения трудовой книжки регламентируется нормативными правовыми актами Российской Федерации. В трудовую книжку вносятся сведения о Работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.

По желанию Работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.3.2. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся в МБУ ДО ЦРТДЮ, как документы строгой отчетности. Трудовая книжка Руководителя МБУ ДО ЦРТДЮ хранится в отделе образования администрации Вилючинского городского округа.

2.3.4. О приеме работника в МБУ ДО ЦРТДЮ делается запись в журнале учета трудовых книжек сотрудников.

2.4. На каждого Работника МБУ ДО ЦРТДЮ ведется личное дело, состоящее из личного листка по учету кадров; заявления о приеме на работу; автобиографии; копий документов об образовании, о присвоении почетного звания; копии удостоверения о повышении квалификации; копий приказов о назначении на должность, переводе, поощрениях, наказаниях; аттестационные материалы. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

Личное дело Работника хранится в МБУ ДО ЦРТДЮ, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

2.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, ч.1 ст. 70 Трудового кодекса РФ. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания.

2.5.1. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллек-

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ

тивного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.5.2. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, 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 Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.5.3. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для Руководителя МБУ ДО ЦРТДЮ и его заместителей, руководителя структурного подразделения – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.5.4. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суд, ч.1 ст.71 Трудового кодекса РФ.

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

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

2.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого Работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются Трудовым кодексом РФ.

2.7. Перевод на другую работу.

2.7.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.7.2. Перевод Работника на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции Работника), не оговоренную трудовым договором, осуществляется в соответствии со ст. 72.1, 72.2 Трудового кодекса РФ.

2.7.3. Перевод на другую постоянную работу в пределах МБУ ДО ЦРТДЮ оформляется приказом Работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке Работника.

2.7.4. 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.

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ

Если по окончании срока перевода прежняя работа Работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.7.5. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя без согласия Работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

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

2.7.6. Перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

2.7.7. 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 трудовым законодательством, без освобождения от основной работы или путём временного перевода на другую работу.

2.8. Отстранение от работы.

2.8.1. Наряду с указанными в ст.76 Трудового кодекса РФ случаями Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй ст. 331 Трудового кодекса РФ: имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности; имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части.

2.8.2. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда (ст. 331.1 Трудового кодекса РФ).

2.9. Прекращение трудового договора

2.9.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, а именно, ст. 77 Трудового кодекса РФ:

- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают существовать и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества МБУ ДО ЦРТДЮ, с изменением подведомственности (подчиненности) МБУ ДО ЦРТДЮ либо его реорганизацией;
- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;
- отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продол-

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ
жения работы.

2.9.2. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора.

2.9.3. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении, ч.1 ст. 80 Трудового кодекса РФ.

2.9.4. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении, ч.2 ст. 80 Трудового кодекса РФ.

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

2.9.6. В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника, ч.3 ст.80 Трудового кодекса РФ.

2.9.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя производится с учетом мотивированного мнения представительного органа МБУ ДО ЦРТДЮ.

2.9.8. Основаниями прекращения трудового договора с Работниками по инициативе Работодателя до истечения срока действия трудового договора являются основания, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и ФЗ от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", в том числе:

- ликвидации организации;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;
- несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие: состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением; недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения Работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
 - 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 органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
 - д) нарушения Работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ
стороны Работодателя;

- совершения Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- представления Работником Работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться Руководителем без согласования с советом трудового коллектива.

2.9.9. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения (за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, ч.1 ст. 79 Трудового кодекса РФ).

2.9.10. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы, ч.2 ст. 79 Трудового кодекса РФ.

2.9.11. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, прекращается с выходом этого Работника на работу, ч.3 ст. 79 Трудового кодекса РФ.

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

2.9.13. Трудовой договор может быть прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- призыв Работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановление на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- осуждение Работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- признание Работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;
- смерть Работника либо признание судом Работника умершим или безвестно отсутствующим;
- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

2.9.14. Увольнение Работников в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести Работника, с его согласия, на другую работу.

2.9.15. В случае увольнения по сокращению штата Работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 Трудового кодекса РФ, лиц предпенсионного возраста (которым остался до пенсии срок в один год).

2.9.16. Расторжение трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями производится с учетом требований, установленных статьей 261 Трудового кодекса РФ.

2.9.17. Работникам МБУ ДО ЦРТДЮ при выходе на пенсию выплачивается единовременное пособие во исполнение Постановления Камчатского края от 28.12.2009 № 511-П «О расходных обязательствах Камчатского края по выплате единовременного пособия работникам государственных учреждений образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, находящихся в ведении Камчатского края, и муниципальных образовательных учреждений, финансируемых из краевого бюджета, при выходе на пенсию», решения Думы Вилючинского городского округа ЗАТО г. Вилючинска Камчатского края от 12.11.2014 № 311/65-5.

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ

2.9.18. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя.

2.9.19. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.9.20. В день увольнения Работодатель обязан произвести с увольняемым Работником полный денежный расчет и выдать ему надлежаще оформленную трудовую книжку.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками действующего трудового законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

Днем увольнения считается последний день работы.

2.9.21. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель направляет Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работник имеет право на, ст.21 Трудового кодекса РФ:

3.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором, отвечающей его профессиональной подготовке и квалификации.

3.1.3. Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.1.4. Своевременную и в полном объеме оплату труда, в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы.

3.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением выходного дня в течение недели, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных основных, ежегодных дополнительных, удлиненных основных отпусков.

3.1.6. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.7. Участие в управлении МБУ ДО ЦРТДЮ в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

3.1.8. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

3.1.9. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

3.1.10. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.11. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.1.12. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

3.1.13. Государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленные гл. 50, 52 Трудового кодекса РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ

3.1.14. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном федеральными законами.

3.1.15. Защиту в соответствии с законодательством Российской Федерации своих персональных данных, хранящихся у Работодателя.

3.2. Педагогические работники МБУ ДО ЦРТДЮ пользуются следующими академическими правами и свободами, ч.3 ст. 47 ФЗ от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации":

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

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

- 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);

- 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;

- 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;

- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном МБУ ДО ЦРТДЮ, 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 МБУ ДО ЦРТДЮ;

- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами МБУ ДО ЦРТДЮ, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности МБУ ДО ЦРТДЮ, в том числе через органы управления и общественные организации;

- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.3. Академические права и свободы, указанные в п.3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, Кодекса этики и служебного поведения работников МБУ ДО ЦРТДЮ, ч.4 ст. 47 ФЗ от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

3.4. Педагогические работники МБУ ДО ЦРТДЮ имеют следующие трудовые права и социальные гарантии, ч.5 ст. 47 ФЗ от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации":

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, устанавливаемом Учредителем;

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ

- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Камчатского края, трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, ст.5 Трудового кодекса РФ;
- получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления.

3.5. Директору МБУ ДО ЦРТДЮ, заместителям директора МБУ ДО ЦРТДЮ, руководителю структурного подразделения предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 г № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

3.6. Работник обязан, ст. 27 Трудового кодекса РФ:

3.6.1. Добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами.

3.6.2. Предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные действующим законодательством РФ.

3.6.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ в том числе режим труда и отдыха.

3.6.4. Соблюдать трудовую дисциплину.

3.6.5. Использовать рабочее время для производительного труда, качественно и в срок выполнять задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня.

3.6.6. Грамотно и своевременно вести необходимую документацию.

3.6.7. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, в том числе правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным приемам и методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

3.6.8. Проходить обязательные медицинские осмотры в предусмотренных законодательством РФ случаях.

3.6.9. Соблюдать порядок и чистоту на рабочем месте и на территории МБУ ДО ЦРТДЮ.

3.6.10. Систематически повышать свою квалификацию, изучать передовые приемы и методы работы, совершенствовать профессиональные навыки.

3.6.11. Сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в МБУ ДО ЦРТДЮ, или об ухудшении своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления), сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3.6.12. Информировать Работодателя либо непосредственного руководителя либо иных должностных лиц о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению Работником своих трудовых обязанностей.

3.6.13. Бережно относиться к имуществу Работодателя.

3.6.14. Использовать оборудование, оргтехнику Работодателя только в связи с производственной деятельностью, соблюдать установленный порядок хранения и использования материальных ценностей и документов.

3.6.15. Использовать корпоративный почтовый ящик МБУ ДО ЦРТДЮ исключительно для

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ

деловой переписки и исполнения возложенных на Работника трудовым договором должностных обязанностей.

3.6.16. Использовать корпоративный компьютер исключительно для исполнения возложенных на Работника трудовым договором должностных обязанностей.

3.6.17. Представлять Работодателю информацию об изменении фамилии, семейного положения, места жительства, смены паспорта, иного документа, удостоверяющего личность, утере страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования.

3.6.18. Соблюдать установленный законодательством и локальными нормативными актами порядок работы с конфиденциальной информацией.

3.6.19. Принимать участие в совещаниях, собраниях руководства собственников Работодателя, представлять отчеты о своей работе.

3.6.20. При прекращении трудовых отношений вернуть все документы, образовавшиеся в процессе выполнения работ, а также материально-технические средства, переданные Работодателем для выполнения трудовых обязанностей.

3.7. Педагогические работники МБУ ДО ЦРТДЮ обязаны, в соответствии с ч.1 ст. 48 ФЗ от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

3.7.1. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин в соответствии с утвержденной рабочей программой.

3.7.2. Осуществлять воспитательную работу среди учащихся и их родителей (законных представителей), вести воспитательную работу, направленную на формирование гармонично развитой личности.

3.7.3. Составлять учебно-программную документацию (календарно-тематические планы, учебно-методические карты занятий) по реализуемым программам.

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

3.7.5. Уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений.

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

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

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

3.7.9. Систематически повышать свой общекультурный уровень, педагогическое мастерство и деловую квалификацию.

3.7.10. Изучать новейшие достижения отечественной и зарубежной педагогической науки.

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

3.7.12. Проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

3.7.13. Обмениваться опытом работы с педагогами других учебных заведений.

3.7.14. Осуществлять меры, направленные на сохранение контингента обучающихся.

3.7.15. Соблюдать устав МБУ ДО ЦРТДЮ, другие локальные акты.

3.8. Работникам запрещается:

3.8.1. Курить в помещениях и на территории МБУ ДО ЦРТДЮ.

3.8.2. Отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью МБУ ДО ЦРТДЮ.

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ

3.8.3.3. Изменять по своему усмотрению расписание занятий.

3.8.4. Отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними.

3.8.5. Удалять учащихся с занятий.

3.8.6. Привлекать обучающихся без их согласия и согласия их родителей (законных представителей) к любым видам работ, не предусмотренным образовательной программой и не связанным с обучением и воспитанием.

3.8.7. Созывать во время занятий собрания, заседания и всякого рода совещания.

3.9. Круг обязанностей, которые выполняет каждый Работник по своей специальности, квалификации или должности определяется должностными инструкциями и положениями, составленными в соответствии с квалификационным справочником должностей служащих и тарификационно - квалификационными справочниками работ и профессий рабочих и утвержденными в установленном порядке.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4. 1. Работодатель в лице директора МБУ ДО ЦРТДЮ и уполномоченных им должностных лиц (администрации) имеет право, ст.22 Трудового кодекса РФ:

4.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.1.2. Подбирать Работников, заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с ними в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.1.3. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

4.1.4. Создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.1.5. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

4.1.6. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности.

4.1.7. Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

4.1.8. Представлять МБУ ДО ЦРТДЮ во всех инстанциях.

4.1.9. Принимать локальные нормативные акты.

4.1.20. Возлагать на Работников обязанности, не предусмотренные трудовым договором, в пределах и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

4.1.21. Осуществлять контроль за деятельностью педагогических работников, специалистов и вспомогательного персонала, в том числе путем посещения и разбора занятий и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий.

4.1.22. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право перевести Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в МБУ ДО ЦРТДЮ с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего Работника. При этом Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

4.1.23. Работодатель имеет право перевести Работника для замещения отсутствующего Работника без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если Работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего Работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

Иные права, предусмотренные трудовым законодательством РФ и трудовым договором.

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ

4. 2. Работодатель обязан, ст. 22 Трудового кодекса РФ:

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

4.2.2. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

4.2.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие государственным нормативным требованиям охраны труда.

4.2.4. Обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

4.2.5. Обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности.

4.2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами.

При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Выплачивать заработную плату два раза в месяц в установленные сроки, ст. 136 Трудового кодекса РФ:

– 25-го числа текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца;

– 10-го числа следующего месяца – заработная плата за вторую половину предыдущего месяца.

4.2.7. Вести учет рабочего времени, фактически отработанного Работниками.

4.2.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

4.2.9. Предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением

4.2.10. Знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

4.2.11. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4.2.12. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

4.2.13. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении МБУ ДО ЦРТДЮ в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

4.2.14. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

4.2.15. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

4.2.16. Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

4.2.17. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4.2.18. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством РФ.

4.2.19. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний Работников и учащихся.

4.2.20. Контролировать выполнение Работниками их трудовых обязанностей, а также соблюдение иных обязанностей, предусмотренных Уставом МБУ ДО ЦРТДЮ, настоящими Правилами, соглашениями, актами, содержащими нормы трудового права.

Контролировать знание и соблюдение Работниками и учащимися всех требований инструкций и правил по технике безопасности, пожарной безопасности, производственной санитарии и гигиене.

4.2.21. Обеспечивать систематическое повышение работниками квалификации.

4.2.22. Проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать условия для совмещения работы с обучением в образовательных учреждениях.

4.2.23. Создавать условия для инновационной деятельности, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда.

4.2.24. Организовывать изучение, распространение и внедрение лучшего опыта педагогических работников.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

5.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

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

5.3. Работодатель обязан возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если 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;

5.4. Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

5.5. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном Трудовым кодексом РФ.

5.6. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ

5.7. Взыскание с виновного Работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению Работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или Работник не согласен добровольно возместить причиненный Работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с Работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

5.8. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на Работника в следующих случаях:

- когда в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами на Работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении Работником трудовых обязанностей;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- причинения ущерба не при исполнении Работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного Работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями Руководителя организации, главным бухгалтером.

5.9. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного Работника.

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

5.10. За порядок и благоустройство в учебных помещениях (исправной мебели и учебного оборудования, поддержание чистоты и температурного режима, исправность освещения и т.п.) несут ответственность педагоги дополнительного образования и заместитель директора по административно-хозяйственной работе.

Для соблюдения безопасных условий и охраны труда в учебных кабинетах должны вывешиваться инструкции по технике безопасности.

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ УЧАЩИХСЯ, РОДИТЕЛЕЙ (ЗАКОННЫХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ)

6.1. Права и обязанности учащихся, их родителей (законных представителей), Работников определяются Уставом МБУ ДО ЦРТДЮ, настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами МБУ ДО ЦРТДЮ.

6.2. Каждый учащийся имеет право на:

6.2.1. Выбор профиля обучения в соответствии с индивидуальными особенностями и способностями.

6.2.2. Получение дополнительных (в том числе, платных) образовательных услуг.

6.2.3. Обучение в нескольких объединениях МБУ ДО ЦРТДЮ и сменой их в течение учебного года.

6.2.4. Свободное посещение мероприятий, проводимых в МБУ ДО ЦРТДЮ, не предусмотренных учебным планом.

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ

6.2.5. Вступление в различные детские общественные организации, объединения и движения, не запрещенные законодательством РФ.

6.2.6. Участие в смотрах, конкурсах, соревнованиях, выставках творческих работ.

6.2.7. Уважение человеческого достоинства, свободу совести и информации, свободное выражение своих собственных взглядов и убеждений.

6.2.8. За высокие показатели в учебно-воспитательном процессе при отличном поведении и активном участии в общественной жизни МБУ ДО ЦРТДЮ быть представленным к следующим поощрениям для учащихся:

- награждение грамотой;
- награждение ценным подарком;
- номинирование на участие в городском мероприятии «Чествование одарённых детей и молодёжи Вилючинского городского округа».

6.3. Привлечение учащихся без их согласия, согласия их родителей (законных представителей) к труду, не предусмотренному учебными программами и планами, запрещается.

6.4. Учащиеся обязаны:

6.4.1. Соблюдать Устав МБУ ДО ЦРТДЮ, выполнять требования Работников МБУ ДО ЦРТДЮ по соблюдению Правил, техники безопасности.

6.4.2. Регулярно посещать занятия, настойчиво овладевать разнообразными знаниями, умениями, навыками.

6.4.3. Участвовать в общественно-полезной деятельности, проявлять инициативу.

6.4.4. Ответственно выполнять поручения, данные педагогическими работниками, поддерживать традиции МБУ ДО ЦРТДЮ.

6.4.5. Бережно относиться к имуществу МБУ ДО ЦРТДЮ.

6.4.6. Уважать честь и достоинство других учащихся и Работников МБУ ДО ЦРТДЮ.

6.4.7. При неявке на занятия по болезни или другим уважительным причинам, в трехдневный срок поставить об этом в известность руководителя объединения. В случае болезни предоставить копию справки амбулаторного врача или лечебного заведения по установленной форме.

6.5. За нарушение учебной дисциплины, Устава МБУ ДО ЦРТДЮ, Правил к учащимся могут быть применены следующие взыскания и административные меры:

- замечание (делаются педагогическим работником);
- обсуждение на педагогическом совете (с приглашением родителей (законных представителей));
- выговор (объявляется приказом директора);
- представление документов на городскую административную комиссию по делам несовершеннолетних.

6.6. Родители (законные представители) обучающихся имеют право:

6.6.1. Выбирать объединения в соответствии с индивидуальными особенностями и способностями собственного ребёнка.

6.6.2. Защищать законные права и интересы ребёнка.

6.6.3. Знакомиться с содержанием образовательного процесса.

6.6.4. Принимать участие в работе объединений совместно с ребёнком с согласия руководителя объединения.

6.6.5. Участвовать в управлении МБУ ДО ЦРТДЮ в соответствии с Уставом МБУ ДО ЦРТДЮ.

6.6.6. Вносить добровольные пожертвования в развитие МБУ ДО ЦРТДЮ.

6.6.7. Знакомиться с Уставом МБУ ДО ЦРТДЮ.

6.6.8. Заключать договор на оказание образовательных услуг по дополнительным общеобразовательным программам.

6.6.9. С согласия педагогического работника родителям (законным представителям) разрешается присутствовать на занятиях.

6.7. Родители (законные представители) обязаны:

6.7.1. Не причинять вред физическому и психическому здоровью детям, их нравственному развитию.

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ

- 6.7.2. Воспитывать детей, исключая пренебрежительное, жестокое, грубое, унижающее человеческое достоинство обращение, или их эксплуатацию
- 6.7.3. Выполнять Устав МБУ ДО ЦРТДЮ в части их касающейся.
- 6.7.4. Не допускать неоправданного вмешательства в работу педагогических работников по вопросам, которые по своему характеру входят в круг их профессиональных обязанностей.
- 6.7.5. Нести ответственность за воспитание своих детей и создание необходимых условий для получения ими дополнительного образования.
- 6.7.6. Соблюдать настоящие Правила, поддерживать дисциплину и порядок.
- 6.7.7. При приёме в МБУ ДО ЦРТДЮ родители (законные представители) должны предоставить медицинское заключение об отсутствии у детей противопоказаний, препятствующих обучению по выбранным дополнительным общеобразовательным программам.
- 6.7.8. Нести материальную ответственность согласно Гражданскому кодексу РФ за ущерб, причинённый МБУ ДО ЦРТДЮ по вине ребёнка.
- 6.7.9. Посещать родительские собрания по мере их созыва и выполнять решения родительского собрания и педагогического совета МБУ ДО ЦРТДЮ.
- 6.7.10. Ставить в известность руководителя объединения об отсутствии ребенка на занятиях в случае неблагоприятных погодных условиях.
- 6.8. При приеме детей в МБУ ДО ЦРТДЮ не допускается ограничение по полу, расе, национальности, языку, происхождению, отношению к религии, принадлежности к общественным организациям, социальному положению, месту жительства.
- 6.9. МБУ ДО ЦРТДЮ обеспечивает прием детей, имеющих право на образование преимущественно в возрасте с 4 до 18 лет (согласно Уставу МБУ ДО ЦРТДЮ), желающих получить дополнительное образование.
- 6.10. Прием детей, поступающих в МБУ ДО ЦРТДЮ, осуществляется по достижению ими возраста не менее 4 лет на 1 сентября текущего года.
- 6.11. Приём детей в МБУ ДО ЦРТДЮ осуществляется на основании письменного заявления родителей (законных представителей) или детей, достигших возраста 14 лет, о приёме ребёнка в объединение МБУ ДО ЦРТДЮ. Заявление оформляется на имя директора МБУ ДО ЦРТДЮ. Подача заявлений о приеме и прием детей в МБУ ДО ЦРТДЮ производятся, как правило, до 15 сентября текущего года и в течение учебного года, при наличии свободных мест в объединениях.
- К заявлению прилагаются следующие документы:
- копия свидетельства о рождении ребёнка;
 - копия паспорта одного из родителей (законных представителей)
- 6.12. При приеме детей в МБУ ДО ЦРТДЮ, родителей (законных представителей) знакомят с Уставом МБУ ДО ЦРТДЮ, лицензией на право ведения образовательной деятельности и другими документами, регламентирующими организацию образовательного процесса в МБУ ДО ЦРТДЮ.
- 6.13. Решение о зачислении ребёнка в МБУ ДО ЦРТДЮ оформляется приказом директора и доводится до сведения детей, их родителей (законных представителей) до 15 сентября текущего года при проведении установочных собраний согласно расписанию, утверждённому директором МБУ ДО ЦРТДЮ.
- 6.14. Дополнительный набор детей в МБУ ДО ЦРТДЮ проводится руководителем объединения в течение учебного года в случае изменения количественного состава учебной группы.
- 6.15. Прием детей в МБУ ДО ЦРТДЮ может осуществляться на второй и последующие года обучения при соответствующей подготовке ребенка по выбранному направлению.
- 6.16. На основании Устава МБУ ДО ЦРТДЮ и требований санитарно-эпидемиологических правил и норм, регламентирующих режим организации работы с детьми по максимальной нагрузке в зависимости от их возраста, каждый ребенок имеет право заниматься в нескольких объединениях, менять их.
- 6.17. Место за ребёнком в МБУ ДО ЦРТДЮ сохраняется на время его отсутствия в случаях болезни, карантина, прохождения санаторно-курортного лечения, отпуска родителей (законных представителей) при наличии письменного заявления родителя (законного представителя) на

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ

имя директора или медицинского заключения о состоянии здоровья несовершеннолетнего гражданина, выданного медицинским учреждением.

6.18. С детьми с ограниченными возможностями здоровья может проводиться индивидуальная работа по месту жительства.

6.19. Прием и обучение детей в МБУ ДО ЦРТДЮ осуществляется бесплатно.

6.20. Отношения между МБУ ДО ЦРТДЮ и родителями (законными представителями) регулируются договором, которым регулируются взаимные права, обязанности и ответственность.

6.21. Родителям (законным представителям) может быть отказано в приеме ребёнка в МБУ ДО ЦРТДЮ по причине отсутствия свободных мест в выбранном объединении.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

7.1. Рабочее время Работников МБУ ДО ЦРТДЮ устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящими Правилами, должностными инструкциями, трудовым договором, графиком сменности.

7.2. МБУ ДО ЦРТДЮ организует работу с учащимися в течение всего календарного года, в том числе в период школьных каникул и выходных дней.

7.3. В летний период МБУ ДО ЦРТДЮ может открывать в установленном порядке лагерь, создавать различные объединения с постоянным или переменным составом воспитанников в лагерях (загородных или с дневным пребыванием), на своей базе.

7.4. В течение учебного года МБУ ДО ЦРТДЮ работает в режиме семидневной рабочей недели.

7.5. Продолжительность рабочей недели — 40 часов (для мужчин), для педагогических Работников и вспомогательного персонала (женщин) устанавливается рабочая неделя — 36 часов.

7.6. Сокращенная продолжительность времени устанавливается:

не более 24 часов в неделю

не более 35 часов в неделю

не более 35 часов в неделю

для работников в возрасте до 16 лет;

для работников в возрасте от 16 до 18 лет;

для работников, являющихся инвалидами I

или II группы;

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями тру-

да
не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7.7. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели с предоставлением выходных дней. Особенности режима рабочего времени применяются в соответствии главой 16 Трудового кодекса РФ.

7.8. Для Работников МБУ ДО ЦРТДЮ время начала, окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

Начало работы 09:00; окончание 20:00; обед с 13:00 до 14:00.

Начало учебных занятий с 9:00, окончание не позднее 20:00, для обучающихся 16-18 лет – не позднее 21:00.

7.9. Для Работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Им обеспечивается возможность приема пищи в рабочее время.

Отдых и прием пищи Работники осуществляют в следующих местах:

– учительская на 1 этаже, ул. Мира, 8а

– учительская на 1 этаже, ул. Мира, 19 (СП ИКТ)

7.10. Режим работы гардеробщиков с 8.00 часов до 14.00 часов и с 14.00 часов до 20.00 часов по графику, который утверждается Работодателем и согласуется с представительным орга-

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ

ном Работников МБУ ДО ЦРТДЮ. График доводится до сведения указанных Работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

7.11. Для сторожей устанавливается сменный режим работы по графику и суммированный учет рабочего времени. Учетный период составляет шесть месяцев. Выходные дни, согласно графику, который утверждается Работодателем и согласуется с представительным органом Работников МБУ ДО ЦРТДЮ. Не менее, чем за месяц до дежурства, Работники с ним знакомятся под роспись.

Режим работы сторожей (вахтеров) с 20.00 часов до 8.00 часов.

Время на обед - в течение рабочего времени.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается согласно действующему законодательству.

Для сторожей (вахтеров) не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время (в праздничные дни).

7.12. Продолжительность работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для Работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для Работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

7.13. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; Работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий Работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7.14. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, Работники, имеющие детей-инвалидов, а также Работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

7.15. Работники распределяются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую должен происходить в часы, определенные графиками сменности.

7.16. При непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего Работника. В случае неявки сменяющего Работника заявляет об этом непосредственному Руководителю, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим Работником.

7.17. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

7.18. Для заместителей директора по учебно-воспитательной работе, административно-хозяйственной части, руководителя структурного подразделения устанавливается ненормированный рабочий день.

7.19. Работникам, которые работают по совместительству, режим работы устанавливается в свободное от основной работы время.

7.20. Работникам, исполняющим кроме должностных обязанностей преподавательские функции и имеющим право вести занятия в основное время, график работы корректируется с учетом расписания занятий.

7.21. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке, Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ

7.22. Рабочее время педагогических работников в течение учебного года, включая каникулярное время, исчисляется в астрономических часах.

7.23. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, Уставом МБУ ДО ЦРТДЮ, настоящими Правилами, Приложением к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

Для педагогических работников:

- | | |
|---------------------------------------|----------------------|
| - педагог дополнительного образования | - 18 часов в неделю; |
| - педагог-психолог | - 36 часов в неделю; |
| - методист | - 36 часов в неделю; |
| - педагог-организатор | - 36 часов в неделю; |
| - концертмейстер | - 24 часа в неделю; |

Для специалистов:

- | | |
|--|----------------------|
| - костюмер | - 36 часов в неделю; |
| - художник модельер театрального костюма | - 36 часов в неделю; |
| - художник | - 36 часов в неделю; |
| - культорганизатор | - 24 часа в неделю; |

7.24. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников МБУ ДО ЦРТДЮ установлена в астрономических часах. Для педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых педагогическими работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН).

7.25. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- работа на общих собраниях работников МБУ ДО ЦРТДЮ;
- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурства на плановых и внеплановых мероприятиях, проводимых МБУ ДО ЦРТДЮ; выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

7.26. Учебная нагрузка педагогического работника, оговаривается в трудовом договоре.

7.27. Объем учебной нагрузки педагогических работников МБУ ДО ЦРТДЮ устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, реализуе-

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ

мым в МБУ ДО ЦРТДЮ, в соответствии с комплектованием учебных групп, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБУ ДО ЦРТДЮ.

7.28. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия Работника. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе МБУ ДО ЦРТДЮ, за исключением случаев уменьшения количества учащихся и часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, а также других случаев, подпадающих под условия, предусмотренные ст. 74 ТК РФ).

7.29. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых МБУ ДО ЦРТДЮ является местом основной работы сохраняется.

7.30. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается до 15 сентября нового учебного года в зависимости от набора учащихся и оформляется приказом Работодателя.

При определении объема учебной нагрузки должна обеспечиваться преемственность групп обучающихся 2-го, 3-го и др. годов обучения при сохранении контингента учащихся для продолжения обучения в данном объединении не менее 50%.

7.31. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, которое составляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе. Расписание занятий утверждается Работодателем с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогического работника.

7.32. Педагогическим работникам категорически запрещается без согласования с Работодателем изменять по своему усмотрению расписание и место проведения занятий.

7.33. Режим рабочего времени педагогических работников МБУ ДО ЦРТДЮ в каникулярный период, в период отмены для учащихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям, а также при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций и путешествий устанавливается локальными актами МБУ ДО ЦРТДЮ.

7.34. Дни недели (периоды времени, в течение которых МБУ ДО ЦРТДЮ осуществляет свою деятельность), свободные от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник МБУ ДО ЦРТДЮ может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

7.35. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является для педагогических работников рабочим временем. В эти периоды они выполняют педагогическую, методическую и организационную работу, относящуюся к их трудовой функции по трудовому договору (должностной инструкции) в пределах их рабочего времени до начала каникул. График работы в период летних каникул устанавливается приказом Работодателя не позднее, чем за две недели до начала каникул.

7.36. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (9 часов). Кроме того, педагогические работники имеют право отработать еще 240 часов в год, на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.

7.37. Работники посещают все мероприятия, проводимые в МБУ ДО ЦРТДЮ, если это предусмотрено Уставом МБУ ДО ЦРТДЮ, настоящими Правилами или должностными инструкциями. Уведомление в форме приказов, планов, объявлений, распоряжений о проведении мероприятий вывешиваются заблаговременно на доске объявлений.

Заседание методических объединений педагогических работников проводятся не реже двух раз в полугодие.

Родительские собрания созываются не реже одного раз в год.

7.38. Общие собрания коллектива Работников, заседания педагогического совета и методи-

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ

ческих объединений должны продолжаться не более двух часов, родительское собрание не более 1,5 часов, собрания учащихся не более 1 часа.

7.39. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящими Правилами, для сверхурочной работы в порядке и на условиях в соответствии со ст. 99 Трудового кодекса РФ и, если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня в соответствии со ст. 101 Трудового кодекса РФ.

7.40. Не привлекаются к сверхурочным работам, работам в выходные дни и направлению в длительные походы, экскурсии, командировки в другую местность беременные женщины и Работники, имеющие детей в возрасте до трех лет.

7.41. По соглашению между Работником Учреждения и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

7.42. Эпизодическое привлечение Работников к работе на условиях ненормированного рабочего дня осуществляется при возникновении необходимости производственного или организационного (управленческого) характера. На Работников с ненормированным рабочим временем распространяется порядок рабочего дня, установленный настоящими Правилами.

7.43. В каникулярное время все Работники МБУ ДО ЦРТДЮ могут привлекаться к выполнению других работ (хозяйственным и ремонтным работам, другим работам) в пределах установленного им рабочего времени.

7.44. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право перевести Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в МБУ ДО ЦРТДЮ с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего Работника. При этом Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

7.45. По заявлению Работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору о выполнении другой регулярной оплачиваемой работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени не может превышать времени, установленного Трудовым кодексом РФ.

7.46. При неявке Работника МБУ ДО ЦРТДЮ Работодатель обязан немедленно принять меры по его замене другим Работником, соответствующей квалификации.

7.47. Перевод Работника для замещения отсутствующего Работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если Работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего Работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

7.48. Основанием для освобождения от работы в рабочие для Работника дни являются листок временной нетрудоспособности, справка по уходу за больным, другие случаи, предусмотренные законодательством РФ.

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ

В случае неявки на работу по болезни Работники МБУ ДО ЦРТДЮ обязаны известить Работодателя как можно раньше и по окончании болезни предоставлять лист нетрудоспособности, выдаваемый в установленном порядке лечебно-профилактическим учреждением.

7.49. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.50. Решение Работодателя об отстранении Работника от работы (о недопуске к работе) оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, в котором перечисляются обстоятельства, послужившие основанием для отстранения Работника; документы, которые подтверждают такие основания; период времени отстранения; распоряжение бухгалтерии о приостановке начисления заработной платы за период отстранения; кто будет исполнять обязанности отстраняемого Работника. Приказ (распоряжение) объявляется Работнику под роспись.

7.51. Допуск к работе оформляется приказом (распоряжением) о прекращении (об отмене) отстранения Работника и указании бухгалтерии о начислении заработной платы и объявляется Работнику под роспись.

7.52. Отсутствие Работника на рабочем месте без разрешения Работодателя считается неправомерным. При отсутствии Работника 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) с ним может быть расторгнут трудовой договор по подпункту "а" пункта 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей (совершенным прогулом).

7.53. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ, с письменного согласия Работников и по приказу (распоряжению) Работодателя.

7.54. Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни либо иная компенсация предоставляются в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

7.55. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

7.56. Работникам режим работы устанавливается Работодателем на 1 сентября календарного года с утверждением графика работы для каждой категории сотрудников.

7.57. Учет рабочего времени каждого Работника МБУ ДО ЦРТДЮ ведется в таблице, установленной формы ежемесячно.

Контроль за соблюдением рабочего времени, выполнением расписания учебных занятий, массовой и методической работы осуществляется Работодателем.

В случае выхода Работника в другие образовательные организации, на семинары, массовые мероприятия и др. в течение рабочего времени, необходимо сделать соответствующую запись в Журнале выдачи ключей и сдачи под охрану, находящемся на посту гардеробщицы.

7.58. Организация учебного процесса регламентируется Уставом МБУ ДО ЦРТДЮ и соответствующими локальными актами. Контроль за соблюдением расписания учебных занятий и за выполнением образовательных программ, осуществляется заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

8. ВРЕМЯ ОТДЫХА И ОТПУСКА

8.1. Временем отдыха является время, в течение которого Работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются:

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

8.2. В течение рабочего времени (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

8.3. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Для Работников выходной день устанавливается исходя из индивидуального графика работы:

– при пятидневной рабочей неделе два выходных дня в неделю – суббота, воскресенье; Для штатных Работников МБУ ДО ЦРТДЮ устанавливается пятидневная рабочая неделя.

– при шестидневной рабочей неделе один выходной день – воскресенье;

Шестидневная рабочая неделя устанавливается для: уборщика служебных помещений, гардеробщика, уборщика территории, педагогических работников, Работников, выполняющих другую регулярно оплачиваемую работу за пределами установленной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего (внешнего) совместительства.

– педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку более 18 часов в неделю, предоставляется один выходной день (суббота или воскресенье), согласно установленному индивидуальному расписанию занятий.

Работодатель по возможности предоставляет педагогическим работникам один свободный от учебных занятий день для методической работы, если их недельная учебная нагрузка не превышает 18 часов в неделю и имеется возможность не нарушать требования, предъявляемые к организации учебного процесса и Санитарно-эпидемиологическим правилам и нормативам СанПиН 2.4.4.3172-14 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей".

Администрация МБУ ДО ЦРТДЮ работает в режиме шестидневной рабочей неделе.

8.4. Праздничные нерабочие дни утверждены ст. 112 Трудового кодекса РФ.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня, выходной день переносится на следующий, после праздничного рабочий день или по желанию Работника может быть присоединён к ежегодному очередному оплачиваемому отпуску.

8.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (Приложение к Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется Работникам в соответствии с ст. 115 Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами.

8.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, Работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ст.116 Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами.

По согласованию с представительным органом Работников МБУ ДО ЦРТДЮ за ненормированный режим работы дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется

- специалисту по кадрам до 5 календарных дней
- заместителю директора по АХЧ до 7 календарных дней.

8.7. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 42 календарных дня, Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

8.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника, ч.2 ст.123 Трудового кодекса РФ. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала, ч.3 ст.123 Трудового кодекса РФ.

8.9. Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя, ч.4 ст.123 Трудового кодекса РФ.

8.10. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно, ч.1 ст.122 Трудового кодекса РФ.

С учетом ст. 124 Трудового кодекса РФ запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет.

8.11. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев, ч.2 ст.122 Трудового кодекса РФ.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- Работникам в возрасте до 18 лет;
- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у Работодателя, ст. 122 Трудового кодекса РФ.

8.12. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, ст. 125 Трудового кодекса РФ.

8.13. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником, ст.

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ
125 Трудового кодекса РФ.

8.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях, ст. 124 Трудового кодекса РФ:

- временной нетрудоспособности Работника;
- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами МБУ ДО ЦРТДЮ.

8.15. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работнику в соответствии со ст. 125 Трудового кодекса РФ, федеральными законами, иными актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

8.16. В случае своей болезни Работник, при возможности, незамедлительно информирует Работодателя и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу после болезни.

8.17. Отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется Работникам по его письменному заявлению в порядке, установленном ст. 128 Трудового кодекса РФ и в соответствии с территориальным тарифным соглашением:

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году.

Отпуска без сохранения заработной платы по согласованию сторон могут присоединяться к основному ежегодному отпуску.

8.18. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска Работников до восемнадцати лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.19. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, производится согласно ст. 121 Трудового кодекса РФ.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются, ст.121 Трудового кодекса РФ.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Всем педагогическим работникам предоставляется ежегодный отпуск 66 календарных дней; остальным категориям Работников 52 календарных дня.

8.20. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем. Во время отпуска за педагогическим работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

8.21. При наличии финансовых возможностей МБУ ДО ЦРТДЮ, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ

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.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

8.22. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, при этом днём увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днём увольнения также считается последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением, при расторжении трудового договора по инициативе Работника этот Работник имеет право отозвать своё заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашён в порядке перевода другой Работник, ст.127 Трудового кодекса РФ.

9. МЕРЫ ПОощРЕНИЯ ЗА ТРУД

9.1. За добросовестное, высокопрофессиональное исполнение трудовых обязанностей, продолжительную и образцовую работу и иные успехи в труде применяются следующие меры поощрения Работников:

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- награждение ведомственными наградами.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения. 9.2. Поощрения объявляются приказом по МБУ ДО ЦРТДЮ доводятся до сведения коллектива, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

9.3. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.

9.4. Работники Учреждения могут представляться к присвоению почетных званий, награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Камчатского края и Вилючского городского округа.

9.5. Результативная работа поощряется выплатами, осуществляемыми в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников МБУ ДО ЦРТДЮ. Начисление стимулирующих выплат Работникам производится Работодателем по представлению комиссии по распределению стимулирующих выплат на основании объективных показателей результативности работы Работников.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

10.1. Работники обязаны подчиняться Работодателю, выполнять его указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и распоряжения.

10.2. Работники обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину, профессиональную этику.

10.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, должностных инструкций,

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ

положений, приказов и распоряжений Работодателя и т. п. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания, ст. 81 и п. 1 ст. 336 ТК РФ:

- замечание;
- выговор;
- увольнение (по соответствующим основаниям).

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным п. 5, 6, 9 или 10 ч. 1 ст. 81 или п. 1, 2 ст. 336 ТК РФ, а также п. 8 части первой ст. 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

10.4. Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, настоящими Правилами не допускается.

10.5. Увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение Работником без уважительных причин обязанностей, определенных трудовым договором, уставом или правилами внутреннего трудового распорядка, если к Работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии.

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

10.7. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт, который подписывается не менее чем двумя Работниками – свидетелями такого отказа.

10.8. Непредоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

10.9. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, если невыполнение им должностных, производственных (профессиональных) обязанностей вызвано не зависящими от него причинами. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель обязан всесторонне и объективно разобраться в причинах *и мотивах совершенного проступка*.

10.10. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа Работников.

10.11. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

10.12. Дисциплинарные взыскания применяются приказом, в котором отражается:

- существо дисциплинарного проступка;
- время совершения и время обнаружения дисциплинарного проступка;
- вид применяемого взыскания;
- документы, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка;
- документы, содержащие объяснения Работника.

В приказе о применении дисциплинарного взыскания также можно привести краткое изложение объяснений Работника.

10.13. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется Работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

10.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственные инспекции труда или в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

10.16. 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 представительного органа работников.

10.17. В случае нарушения Руководителем МБУ ДО ЦРТДЮ, руководителем структурного подразделения, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения Учредитель обязан рассмотреть заявление представительного органа Работников о таком нарушении и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган Работников. В случае подтверждения факта нарушения Учредитель обязан применить к Руководителю МБУ ДО ЦРТДЮ, руководителю структурного подразделения, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

11. ОПЛАТА ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда Работников производится в соответствии с «Положением о системе оплаты труда, показателей и критериев оценки эффективности труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества».

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается, какая бы то ни было, дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

11.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

11.2. В целях охраны заработной платы Работодатель придерживается ограниченного перечня удержаний из заработной платы, а также того размера удержаний, который установлен и регулируется ст.136, 137, 138 Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами.

11.3. Работодатель выдаёт Работникам расчётные листки ежемесячно до получения заработной платы, форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ.

11.4. Работодатель обязан: выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, два раза в месяц:

- 25-го числа текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца;
- 10-го числа следующего месяца – заработная плата за вторую половину предыдущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 Трудовым кодексом РФ).

Работодатель гарантирует первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.

11.5. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

11.6. Заработная плата, не полученная ко дню смерти Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов.

11.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличе-

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ

нии объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

11.8. Работодатель обязуется производить доплату за совмещение профессий или за исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы по письменному заявлению работника, исходя из фактически выполненного объема работ.

11.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника в соответствии со ст. 140 Трудового кодекса РФ.

11.10. Повышенная оплата труда устанавливается на работах с вредными условиями труда и определяется действующими законодательными актами и начисляется за время фактической занятости Работников в соответствии ст. 147 Трудового кодекса РФ.

11.11. Оплата за работу в ночное время производится в размере 35% оклада и регулируется ст. 154 Трудового кодекса РФ.

11.12. Стимулирование труда Работников осуществляется в соответствии с «Положением о системе оплаты труда, показателей и критериев оценки эффективности труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества».

11.13. Работодатель несет ответственность за несвоевременную выплату заработной платы Работникам в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Работники в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней имеют право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом в письменной форме Работодателя. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, ст. 142 Трудового кодекса РФ.

На период приостановления работы за Работником сохраняется средний заработок.

Обязанность выхода на работу возникает у Работника на следующий рабочий день после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы.

12. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

12.1. Государственные гарантии и компенсации Работникам, работающим в районах Крайнего Севера, устанавливаются Трудовым кодексом РФ и федеральными законами.

12.2. Оплата труда осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате и регулируется ст. 315, 316, 317 Трудовым кодексом РФ:

- районный коэффициент в размере 80% к должностному окладу;
- надбавка за работу в районах Крайнего Севера до 80% к должностному окладу.

12.3. Для работающих женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

12.4. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Порядок и оплата гарантий и компенсаций регулируется коллективным договором и производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

12.5. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещаются расходы, связанные со служебной командировкой, на основании действующих нормативных правовых актов (расходы по проезду к месту командировки и обратно; расходы по найму жилого помещения в месте командировки; суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома Работодателя.

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ

12.6. Предоставлять дополнительные оплачиваемые выходные дни родителям, имеющим детей-инвалидов, в соответствии со ст. 262 Трудового кодекса РФ.

12.7. Лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня. Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

12.8. Работники имеют право на оплату один раз в два года за счет средств Работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории РФ к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов, а также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска Работника и обратно неработающим членам его семьи независимо от времени использования отпуска, ст. 325 Трудового кодекса РФ.

Право на компенсацию расходов за первый и второй годы работы возникает у Работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. В дальнейшем у работника возникает право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы – начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы – начиная с пятого года работы и так далее.

Право на компенсацию расходов неработающих членов семьи работника возникает одновременно с возникновением такого права у работника, при условии их выезда к месту использования отпуска работника (в один населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) и возвращения. При этом выезд к месту использования отпуска и возвращение неработающих членов семьи работника осуществляется как вместе с работником, так и отдельно от него.

12.9. В случае использования работником отпуска за пределами РФ, в том числе по туристической путёвке, ему производится компенсация расходов по проезду воздушным, железнодорожным, морским, речным, автомобильным транспортом, в том числе и личным (за исключением такси), до пересечения Государственной границы РФ. Основание для компенсации расходов являются перевозочные документы и копия заграничного паспорта (при предъявлении оригинала).

12.10. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, производится согласно ФЗ № 122 – ФЗ от 22.08.2004 и закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям».

12.11. Проезд предоставляется Работнику только по основному месту работы.

12.12. Оплата стоимости проезда производится перед отъездом Работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчёт производится по возвращению из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов. Данные выплаты являются целевыми и не суммируются в случае, если Работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно.

12.13. Выплаты, предусмотренные п. 12.8 данного раздела, являются целевыми и не суммируются в случае, когда Работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

12.14. При отсутствии проездных билетов, но при наличии других документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности, оплата производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путём.

12.15. Если Работник проводит отпуск в нескольких местах, расходы по проезду к месту отпуска возмещаются только до одного пункта назначения по выбору Работника, а по обратному проезду от того же пункта кратчайшим путём.

12.16. По возвращении из отпуска в течение трёх дней Работник обязан предоставить в централизованную бухгалтерию отдела образования все необходимые документы для составления авансового отчёта.

12.17. Работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность, в связи с расторжением трудового договора по любым причинам (в том числе в слу-

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ

чае смерти Работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивать стоимость провоза багажа из расчёта пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для провоза железнодорожным транспортом. Оплату проезда и провоза багажа производить перед отъездом, исходя из примерной стоимости.

12.18. Работодатель гарантирует компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст. 173-177 Трудового кодекса РФ.

12.19. Гарантии и компенсации в области социального страхования, пенсионного обеспечения, жилищных правоотношений и другие устанавливаются законами и иными нормативно - правовыми актами РФ.

12.20. Лицам, уволенным из МБУ ДО ЦРТДЮ в связи с ликвидацией либо сокращением штата Работников, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным Работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

12.21. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, 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.

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.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем, ст. 185.1 Трудового кодекса РФ.

13. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

13.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет Работодатель. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются также Работодателем.

13.2. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель должен создать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные Трудовым кодексом РФ и иными нормативными актами.

14. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязан:

14.1. Создать все условия для обеспечения безопасности Работников при эксплуатации зданий, помещений и оборудования.

14.2. Утвердить приказом Работодателя перечень профессий и должностей Работников, занятых на работе с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.

Согласно утверждённому перечню, предоставить следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск;
- доплату к тарифной ставке.

14.3. Обеспечить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ

охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приёмов выполнения работ.

14.4. Обеспечить выдачу Работникам, занятым на работе с тяжёлыми, вредными опасными условиями труда и условиями, связанными с загрязнением, спецодежды и моющих средств за счёт средств МБУ ДО ЦРТДЮ.

14.5. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

14.6. Не допускать Работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров в установленные сроки, а также в случае медицинских противопоказаний.

14.7. Строго выполнять СанПиН 2.4.4.1251-03 для учреждений дополнительного образования детей.

14.8. Особенности обеспечения охраны труда, требования и организация регулируются Трудового кодекса РФ.

15. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

15.1. Особенности регулирования труда педагогических работников

15.1.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном ФЗ от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

15.1.2. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- 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 (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

– признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

15.1.3. ФЗ от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" установлена ежемесячная денежная компенсация педагогическим работникам (в т.ч. руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

15.1.4. Педагогические работники обязаны один раз в пять лет проходить аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в случае отсутствия у него квалификационной категории.

15.2. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ

15.2.1. Ограничивается применение труда женщин на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъёмом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Перечни работ, на которых ограничивается применение труда женщин, утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ с учётом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

15.2.3. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе. До предоставления женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

15.2.4. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

15.2.5. Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложнения родов – 86, при рождении 2-х или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

15.2.6. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

15.2.7. По заявлению женщины время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

15.2.8. На период отпуска по уходу за ребёнком за Работником сохраняется место работы (должность). Отпуска по уходу за ребёнком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях).

15.2.9. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком, женщине по её желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в МБУ ДО ЦРТДЮ.

15.2.10. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации МБУ ДО ЦРТДЮ. Порядок расторжения трудового договора с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей до трех лет, регулируется ст. 261 Трудового кодекса РФ.

15.2.11. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением.

15.3. Перерывы для кормления ребёнка и отпуска Работникам, усыновившим ребёнка, предоставляются в соответствии со ст. 257, 258 Трудового кодекса РФ.

15.4. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе Работодателя:
– с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет;

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ

– с одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет);

– с другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, за исключением случаев, предусмотренных Трудового кодекса РФ.

15.5. Особенности регулирования труда Работников в возрасте до 18 лет

15.5.1. Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра за счет средств МБУ ДО ЦРТДЮ (ст. 266 Трудового кодекса РФ).

15.5.2. Перечень работ, на которых запрещается применение труда Работников в возрасте до 18 лет, а также предельные нормы тяжестей, утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ с учётом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

15.5.3. Ежегодный трудовой отпуск Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

15.5.4. Расторжение трудового договора с Работниками в возрасте до 18 лет по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации МБУ ДО ЦРТДЮ) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

15.5.5. Для Работников в возрасте до 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих Работников сокращённой продолжительности рабочего времени и регулируются ст. 271 Трудового кодекса РФ.

15.5.6. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни Работников в возрасте до 18 лет, за исключением лиц, в соответствии со ст. 268 Трудового кодекса РФ.

15.6. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству

15.6.1. Работа по совместительству может выполняться Работником, как по месту его основной работы, так и в других организациях. В трудовом договоре обязательно должно быть указание на то, что работа выполняется по совместительству.

15.6.2. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

15.6.3. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории Работников, в соответствии со ст.284 Трудового кодекса РФ.

15.6.4. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от объёмов выполненных работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

15.6.5. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска могут предоставляться одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

15.6.6. Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учётом этих коэффициентов и надбавок.

15.6.7. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предусмотренные действующим законодательством, предоставляются работнику только по основному месту работы и регулируются ст. 287 Трудового кодекса РФ.

16. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

16.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников МБУ ДО ЦРТДЮ согласно ст. 190 Трудового кодекса РФ.

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ЦРТДЮ

16.2. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с настоящими правилами под расписку.

16.3. Настоящие Правила регламентируют порядок поведения всех Работников, а также Работодателя, его представителей, взаимоотношения между ними, их обязанности и права.

16.4. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для выполнения всех Работников МБУ ДО ЦРТДЮ в пределах их компетенции. Нарушение, а также несоблюдение Правил служит основанием для привлечения виновного в этом лица к дисциплинарной ответственности.

16.5. Текст Правил внутреннего трудового распорядка размещается в МБУ ДО ЦРТДЮ в доступном месте.

16.6. В случае изменения Трудового кодекса РФ, иных актов действующего трудового законодательства необходимо руководствоваться положениями законодательства (до внесения изменений и дополнений в настоящие Правила).

16.7. Изменения и дополнения к настоящим Правилам принимаются в порядке, предусмотренном для принятия Правил внутреннего трудового распорядка.