

Согласовано
Первичная профсоюзная организация
МАУ ДОЦентр «Радуга»
Общероссийского Профсоюза образования
Председатель С.В. Садыкова С.В.
«07» февраля 2023 г.



Утверждено
приказом директора
МАУ ДОЦентр «Радуга»
№ 4-од от 07.02.2023г.

Директор Н.Г. Еловских Н.Г.

Правила внутреннего трудового распорядка МАУ ДОЦентр «Радуга»

1. Общие положения.

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) определяют трудовой распорядок в МАУ ДОЦентр «Радуга» (далее – Центр) и регламентируют порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.2. Действие Правил распространяется на всех работников Центра. Правила внутреннего трудового распорядка приняты решением Совета Центра. (Протокол от «16» ноября 2021г. № 2)

1.3. 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.

1.4. Официальным представителем Работодателя является директор МАУ ДОЦентр «Радуга».

1.5. Дисциплина в учреждении поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся (воспитанников) и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к обучающимся (воспитанникам) не допускается.

1.6. Правила обязательны для всех Работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и директора МАУ ДОЦентр «Радуга».

1.7. Правила соблюдаются на всей территории Центра, включая отдельно расположенные структурные подразделения.

1.8. Правила доводятся до сведения каждого Работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с Работодателем в обязательном порядке.

2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.

2.1. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в МАУ ДОЦентр «Радуга», предъявляет Работодателю:

- ✓ паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (иной – документ, удостоверяющий личность, выданный органами внутренних дел);
- ✓ трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые, или Работник поступает на работу на условиях совместительства (совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы);

- ✓ документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- ✓ военный билет (временное удостоверение), удостоверение граждан, подлежащих призыву на военную службу;
- ✓ документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний (*при поступлении на работу на педагогические должности предъявляются требования к профилю полученной специальности*);
- ✓ справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.2. Лица, поступающие на работу в Центр, проходят обязательный предварительный медицинский осмотр в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

В соответствии с законодательством РФ отдельные лица, поступающие на работу в Центр, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование на основании выданного Работодателем направления. Прохождение освидетельствования Работником не требуется в случае, если Работник поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование (не позднее двух лет) и по состоянию психического здоровья был пригоден к выполнению указанного вида деятельности.

2.3. При заключении трудового договора впервые Работодателем оформляется трудовая книжка (в случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине по письменному заявлению этого лица Работодатель оформляет новую трудовую книжку (ч. 5 ст. 65 ТК РФ) за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым [кодексом](#) РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не оформляется. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.4. Прием Работника на работу оформляется трудовым договором. На основании заключенного трудового договора Работодатель издает приказ о приеме на работу, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора, и с которым Работник должен быть ознакомлен под роспись.

2.5. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2 экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.6. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого Работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного Работодателя является для Работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым [кодексом](#) РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника (не ведется).

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

2.7. Перед началом работы Работодатель (уполномоченное им лицо) проводит инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда.

Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, технике безопасности на

рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, к работе не допускается.

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

2.9. Перевод Работника на другую работу – это постоянное или временное изменение трудовой функции Работника и (или) структурного подразделения, в котором работает Работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же Работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с Работодателем.

2.10. Перевод Работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, и с письменного согласия Работника.

2.11. Допускается временный перевод (сроком до одного месяца) на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у того же Работодателя без письменного согласия Работника:

– в случаях предотвращения (устранения последствий) катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных обстоятельствах, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

– в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.12. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (Работодателем и Работником). Один экземпляр соглашения передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра соглашения подтверждается подписью Работника на экземпляре, хранящемся у Работодателя.

2.13. На основании заключенного дополнительного соглашения к трудовому договору о переводе Работника на другую работу издается приказ. Приказ, подписанный руководителем Центра или уполномоченным лицом, объявляется Работнику под роспись.

2.14. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.15. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, с которым Работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). Если приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

2.16. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.17. При увольнении Работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также

документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.

2.18. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного Работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

2.19. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с отсутствием Работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 84.1 ТК РФ).

3. Основные права и обязанности Работодателя.

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения настоящих Правил;
- требовать от Работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предусмотренные законодательством о специальной оценке условий труда;
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование);
- осуществлять иные права, предоставленные ему в соответствии с трудовым законодательством.

3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора (при его наличии), соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором (при его наличии), трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором (при его наличии) формах;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отстранять от работы Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором (при его наличии), соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.2.1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении противопоказаний для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором, подтвержденных медицинским заключением, которое выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у

Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

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

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

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. Иные правила отстранения могут устанавливаться федеральными законами.

4. Основные права и обязанности Работника.

4.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- обеспечение рабочим местом, соответствующим государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором (при его наличии);

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предусмотренных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором (при его наличии) формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

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

- свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств,

методов обучения и воспитания;

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

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

- 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;

- бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

- защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;

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

- аттестацию на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

- длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

- реализацию иных прав, предусмотренных в трудовом законодательстве.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность Работника;

- качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя;

- соблюдать настоящие Правила;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в т.ч. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знания требований охраны труда;

- педагогические работники обязаны один раз в 5 лет проходить аттестацию согласно Положению об аттестации педагогических кадров.

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;

- способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося

у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

– принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простои и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;

– поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;

– быть всегда тактичным и вежливым, внимательным к детям, родителям обучающихся и коллегам, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения их обязанностей; соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

– соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

– повышать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе (услугам);

– соблюдать установленные Работодателем требования:

а) не использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование Работодателя;

б) не использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем; в период рабочего времени не вести личные телефонные разговоры, не читать книги, газеты, иную литературу, не имеющую отношения к трудовой деятельности, не пользоваться сетью Интернет в личных целях, не играть в компьютерные игры;

в) не курить в помещениях Центра, вне оборудованных зон, предназначенных для этих целей;

г) не употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, не приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

д) не выносить и не передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях;

е) не оставлять на длительное время рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения;

– исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами и трудовым договором.

4.3. Трудовые обязанности и права Работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

5.Режим работы МАУ ДОЦентр «Радуга». Рабочее время работников.

5.1. В учреждении установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

5.2. Время ежедневного начала работы учреждения – 9 часов 00 минут, время окончания работы учреждения – 20 часов 00 минут.

5.3. Учебный год в учреждении начинается 1 сентября.

Продолжительность учебного года составляет не менее 39 недель.

5.4. Время каникул является рабочим временем. Работа в это время осуществляется по специальному плану.

5.5. Рабочее время Работников определяется настоящими Правилами, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком работы,

утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, условиями трудового договора.

5.6. Перерывы для отдыха и питания педагогических работников устанавливаются во время отдыха обучающихся индивидуально, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен) и фиксируются в трудовом договоре.

Перерывы для отдыха и питания руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются индивидуально и фиксируются в трудовом договоре.

Перерывы для отдыха и питания всех работников в течение рабочего дня составляют 1 час и в рабочее время не включаются.

5.7. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения установлена продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю за 1 ставку в режиме пятидневной рабочей недели.

5.8. Для старшего методиста, методиста, педагога – психолога, социального педагога, педагога-организатора продолжительность рабочего времени устанавливается 36 часов в неделю за 1 ставку в режиме пятидневной рабочей недели.

5.9. Для концертмейстера продолжительность рабочего времени устанавливается 24 часа в неделю за 1 ставку в режиме пятидневной рабочей недели.

5.10. Для педагогических работников (педагогов дополнительного образования) нормы времени устанавливаются для выполнения преподавательской работы в объеме 18 часов в неделю за 1 ставку.

5.11. В рабочее время педагогов дополнительного образования включается преподавательская работа - воспитательная, индивидуальная, научная, творческая и исследовательская работа (нормируемая часть) и другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями (методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, а также работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (ненормируемая часть).

5.12. Нормируемая часть педагогической работы педагогов дополнительного образования определяется в астрономических часах и включает проведение занятий в разных формах в учебных группах (независимо от их продолжительности, но не более 45 минут), перерывы между этими занятиями, динамические паузы.

Конкретная продолжительность занятий и перерывов регулируется Режимом учебно-воспитательного процесса и расписанием занятий.

5.13. Ненормированная часть педагогической работы определяется с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками и регулируется настоящими Правилами.

5.14. Общий объем ненормируемой части рабочего времени равен (не превышает) объему нормируемого рабочего времени.

5.15. Подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнение обязанностей по обучению, воспитанию и организации образовательного процесса, разработка рабочих программ предметов составляет 50% от всего объема ненормируемого рабочего времени.

Ведение журнала- 6 часов в месяц.

Организация и проведение методической и диагностической и консультативной помощи родителям, в том числе родительские собрания – 6 часов в месяц.

Участие в работе педагогических, методических советов, РМО, общих собраниях трудового коллектива, профсоюзных собраниях, оперативных совещаниях (2 часа) – 8 часов в месяц.

Участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, спортивных соревнованиях, конкурсах, концертах, экскурсиях, предусмотренных планами учебно-воспитательной работы (2 часа) – 8 часов в месяц.

Периодические кратковременные дежурства (1 час) – 4 часа в месяц.

Благоустройство прилегающей территории, оформление кабинета, участие в разработке инфраструктуры и оформлении учреждения – 6 часов в месяц.

5.16. При совпадении времени нормируемой и ненормируемой части рабочего времени при отмене учебных занятий оплата занятий производится как нормируемое время, в остальных случаях как стимулирование.

5.17. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

5.18. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором МАУ ДО Центр «Радуга» с учетом мнения (по согласованию) профкома до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Директор МАУ ДО Центр «Радуга» обязан ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск в письменном виде.

5.19. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

5.20. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

5.21. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

5.22. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы (за исключением случаев, когда учебная нагрузка в объеме менее чем на 1 ставку заработной платы, установлена в соответствии с трудовым договором).

5.23. Режим работы, продолжительность рабочей недели, рабочего дня, время начала и окончания рабочего дня, обеденные перерывы и их продолжительность фиксируется в трудовом договоре (эффективном контракте).

5.24. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

5.25. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

5.26. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директором МАУ ДО Центр «Радуга», возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

5.27. С целью создания условий для методической работы, самообразования и повышения профессиональной компетентности для педагогических работников МАУ ДОЦентр «Радуга» устанавливается единый методический день – понедельник.

Методический день освобождается от занятий обучающимися, но не является выходным днем.

Методический день предназначен для:

- проведения оперативных совещаний;
- проведения заседаний Методического совета, педагогического совета, РМО, профсоюзных собраний.
- изучения правовых актов и нормативных документов по вопросам образования и воспитания;
- освоения передового педагогического опыта, знакомством с новинками научно-педагогической литературы;
- разработки методических материалов по предмету и досуговой работе;
- разработки планов занятий, разработки и корректировки рабочих программ;

5.28. Составление расписания занятий осуществляется с учетом действующих санитарных правил и норм, обеспечения педагогической целесообразности, а также рационального использования рабочего времени педагога.

5.29. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом МАУ ДОЦентр «Радуга» (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе планировать как ненормированное рабочее время и использовать по своему усмотрению.

5.30. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Оплата производится в повышенном размере, либо, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.31. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярный период утверждается приказом директором МАУ ДОЦентр «Радуга».

5.32. Педагогическим и другим работникам МАУ ДОЦентр «Радуга» запрещается:

- по своему усмотрению изменять расписание занятий;
- отменять, удлинять, сокращать продолжительность занятий;
- оставлять детей одних;
- отвлекать коллег от выполнения их функциональных обязанностей.

5.33. Все изменения в расписании производятся только по уважительной причине по письменному заявлению с разрешения администрации, с обязательным уведомлением детей, с обязательной отметкой в «Журнале регистрации изменений расписания», и письменным объявлением на стенде.

5.34. В МАУ ДОЦентр «Радуга» устанавливаются единые педагогические правила для педагогических работников:

- Все занятия учебных групп начинаются и заканчиваются своевременно, в соответствии с расписанием. Присутствие педагога в учебном кабинете начинается за 15 минут до начала занятия и оканчивается после ухода последнего из обучающихся и проверкой кабинета.
- Обращение к детям должно быть уважительным.

-Образовательная, воспитательная, развивающая функция занятий реализуется через содержание занятия.

- Начало и конец занятия фиксируются.

- Занятие проводится в спокойном сдержанном тоне в доброжелательной обстановке, создаваемой педагогом.

- Категорически запрещается крик, оскорбление детей.

- Педагоги дополнительного образования имеют право корректировать требования в рамках образовательной программы в зависимости от индивидуальных способностей ребёнка и рекомендаций психолога.

- Педагоги имеют право привлекать родителей к материальному обеспечению образовательного процесса с их добровольного волеизъявления и согласия.

- Педагоги МАУ ДОЦентр «Радуга» доброжелательно и с уважением относятся к своим коллегам и результатам их труда; поддерживают и укрепляют авторитет МАУ ДО Центр «Радуга».

- Педагоги МАУ ДОЦентр «Радуга» постоянно повышают свой профессиональный уровень:

- Курсовое повышение профессионального уровня происходит только в организациях, имеющих соответствующий документ на данный вид деятельности (лицензию, сертификат), по рекомендации УО. Сотрудник направляется на обучение по приказу директора.

- Плата за обучение и проезд к месту обучения компенсируется в полном объеме при предоставлении полного пакета документов, подтверждающих обучение, факт оплаты, проездные и командировочные документы (договор на обучение, приказ с направлением, чек или квитанция об оплате, билеты на транспорт, командировочное удостоверение).

- Повышение квалификации на семинарах, мастер-классах, практикумах и других формах происходит аналогично курсовому повышению профессионального уровня.

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

5.36. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, настоящими Правилами, должностными обязанностями, не допускается, за исключением работы, выполняемой в условиях чрезвычайных обстоятельств.

5.37. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

5.38. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, по соглашению между работником и работодателем. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.39. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы получают право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска установлены в *Приложении к Коллективному трудовому договору №7*.

6. Организация работы работников из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала образовательного учреждения в каникулярный период, в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) и в случаях временного перехода на реализацию образовательных программ с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

6.1. Периоды каникулярного времени, периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий) являются рабочим временем Работников из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала (УВП и ОП).

6.2. На каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий уточняется режим рабочего времени УВП и ОП.

Режим рабочего времени Работников из числа УВП и ОП в каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий регулируется локальными нормативными актами Центра и графиками работ с указанием их характера и особенностей (согласно Приложению).

6.3. Работники из числа УВП и ОП в каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При привлечении Работников из числа УВП и ОП к данным работам Работодатель обязан соблюдать правила нормирования труда.

Работы, не требующих специальных знаний и квалификации, могут поручаться Работнику из числа УВП и ОП только вместо исполнения Работником своих непосредственных обязанностей в случае, если он свободен от их исполнения.

7. Особенности работы педагогических работников при организации дистанционного обеспечения.

7.1. Осуществление Центром образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий производится в порядке, установленном действующим законодательством и методическими рекомендациями Минпросвещения России.

Центр разрабатывает и утверждает локальный нормативный акт об организации дистанционного обучения, а также проводит другие мероприятия в соответствии с действующим законодательством и методическими рекомендациями Минпросвещения России.

7.2. Если локальный нормативный акт об организации дистанционного обучения содержит нормы трудового права (регулирует отдельные вопросы режиматруда и отдыха Работников, оплаты труда и др.), он принимается по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.3. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников под роспись с локальным нормативным актом об организации дистанционного обучения, расписаниями занятий и с другими необходимыми для реализации данной работы документами.

7.4. Переход на осуществление образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не может являться основанием для снижения педагогическим Работникам установленной им учебной (педагогической) нагрузки и заработной платы.

7.5. Педагогические работники Центра при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий планируют свою педагогическую деятельность с учетом системы дистанционного обучения, реализуют дистанционное обучение в порядке, установленном действующим законодательством и локальными нормативными актами Центра.

7.6. Педагогические работники выполняют педагогическую работу по реализации образовательной программы в пределах нормируемой части педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им на учебный год, а также времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы, которое регулируется в порядке, установленном п. 2.3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536. Режим рабочего времени педагогических работников может уточняться в части начала и окончания занятий.

7.7. При реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий консультативная, методическая, организационная и иная работа педагогических работников проводится в пределах времени работы Центра (с 9.00 до 20.00).

7.8. При реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий педагогический работник может проходить лечение в санатории-профилактории «Юбилейный» без прерывания трудовой деятельности, организуя учебные занятия в дистанционном режиме, если это не приводит к нарушению образовательного процесса.

8. Взыскания и поощрения.

8.1. Дисциплинарные взыскания.

8.1.1. Нарушение трудовой дисциплины (совершение дисциплинарного проступка) – виновные действия Работника, результатом которых явилось неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, установленных:

- Уставом образовательного учреждения,
- трудовым договором,
- настоящими Правилами,

- приказами и письменными распоряжениями директора МАУ ДОЦентр «Радуга» (уполномоченных директором лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством.

8.1.2. Работодатель имеет право на применение следующих дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по основаниям, предусмотренным п. 5, 6, 9 или 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;
- увольнение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п. 1 ст. 336 ТК РФ.

8.1.3. Применение Работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п.5 ч. 1 ст.81 ТК РФ к Работнику, являющемуся членом Профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

8.1.4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Центра норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

8.1.5. До применения дисциплинарного взыскания, Работодатель обязан затребовать от Работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.1.6. 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 выборного профсоюзного органа.

8.1.7. 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.

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

8.1.9. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника от ознакомления с указанным приказом (распоряжением) под роспись составляется соответствующий акт.

8.1.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

8.1.12. 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 выборного профсоюзного органа.

8.1.13. Отсутствие 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 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены) является прогулом, в таблице рабочего времени отмечается «прогул», приказом объявляется замечание, за повторный – предупреждение, за дальнейшее – выговор с занесением в личное дело.

8.1.14. За каждую неявку на работу без уважительной причины или без предупреждения Работник представляет объяснение в письменном виде.

8.1.15. Отсутствие на рабочем месте с разрешения администрации допускается по уважительной причине указанной в письменном заявлении Работника.

На время отсутствия с разрешения администрации может быть предоставлен отгул на 1 день при наличии заранее отработанного времени. В этом случае он проставляется в таблице и оплачивается. При отсутствии заранее отработанного времени также предоставляется 1 день, но в таблице он проставляется как отсутствие с разрешения администрации и не оплачивается.

8.1.16. Отсутствие на рабочем месте по уважительной причине более одного дня с разрешения администрации по письменному заявлению допускается по приказу в виде отпуска без сохранения заработной платы.

8.1.17. Переработка часов сверх протарифицированной нормы по расписанию фиксируется в журнале занятий как отработанное время.

Это время может быть использовано как отгул, проставлено в таблицу и оплачено в другое время. Использование переработки отмечается в журнале занятий директором.

8.1.18. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного Работником третьим лицам.

Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:

- действия непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

8.2. Поощрения и иные виды стимулирования за успехи в работе.

8.2.1. За добросовестное исполнение Работником трудовых обязанностей применяются следующие виды поощрений и иных мер стимулирующего характера:

- объявление благодарности;
- выплата надбавок/доплат;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком.

8.2.2. К Работнику могут быть одновременно применены меры материального и морального поощрения. Применяемые меры поощрения объявляются посредством издания приказа.

8.2.3. Начисление и выплата премий, надбавок и доплат производятся в соответствии с Положением об оплате труда и премировании, утвержденным директором.

8.2.4. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении) Работодателя и доводятся до сведения всего трудового коллектива. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений.

9. Заключительные положения.

9.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения, Работники и Работодатель руководствуются Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами РФ.

9.2. По инициативе Работодателя с учетом мнения (по согласованию с профсоюзным комитетом) в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 8 ТК РФ).



Приложение
к Правилам внутреннего
трудового распорядка
МАУ ДОЦентр «Радуга»

Первичная профсоюзная организация
МАУ ДОЦентр «Радуга»
Общероссийского Профсоюза образования
Председатель _____ Садькова С.В.
07.02.2023г

Утверждено
приказом директора
МАУ ДО _____
№ 4/1-од от 07.02.2023г.
Директор _____ Еловских Н.Г.

ГРАФИК РАБОТЫ

учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период отсутствия
учащихся в образовательной организации в связи с переходом
на дистанционное обучение

на рабочую неделю с « _____ » _____ 20__ г. по « _____ » _____ 20__ г.

№ п/п	Фамилия, инициалы, должность	Начало и окончание рабочего дня	Организационные и хозяйственные работы, не требующие специальных знаний и квалификации, к выполнению которых привлекаются работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и время их выполнения					
			«_» _____ Понедельник	«_» _____ Вторник	«_» _____ Среда	«_» _____ Четверг	«_» _____ Пятница	«_» _____ Суббота

Виды работ, которые могут выполняться работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации в период, не совпадающий с их отпуском, для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации: покраска; мытье полов, окон, стен, дверей; генеральная уборка помещений, территории; стрижка газонов, кустарников; вынос мусора и др.