



ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА МБОУ ДО «Дворец творчества детей и молодежи» Ленинского района г. Кемерово

I. Общие положения

- 1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и на основе Устава муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дворец творчества детей и молодежи» Ленинского района г. Кемерово (далее – Учреждение).
- 1.2. Настоящие Правила утверждены руководителем Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 1.3. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.
- 1.4. Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и создания условий для эффективной работы.
- 1.5. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами организации.
- 1.6. Настоящие правила вывешиваются в Учреждении на видном месте.
- 1.7. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

- 2.1. Трудовые отношения в Учреждении регулируются Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании», уставом Учреждения.
- 2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с Учреждением. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.
- 2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ.
- 2.4. При заключении трудового договора работодатель требует следующие документы:
 - а) Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.
 - б) Трудовую книжку, за исключением случая, если работник поступает на работу на условиях совместительства.
 - в) Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.
 - г) Свидетельство о постановке на учет в налоговом органе.
 - д) Документ об образовании.

- е) Документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.
- ж) Медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении.
- 2.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:
- а) Устав Учреждения.
 - б) Правила внутреннего трудового распорядка.
 - в) Приказ по охране труда и соблюдения правил техники безопасности.
 - г) Должностная инструкция.
 - д) Иные локальные акты, регламентирующие трудовую деятельность работника.
- 2.6. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, в том числе для отдельных категорий может быть установлен испытательный срок 1 (2) месяца.
- 2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, принятым в Учреждении.
- 2.8. 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.
- 2.9. На каждого работника Учреждения оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки сотрудников Учреждения хранятся в Учреждении.
- 2.10. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в Учреждении.
- 2.11. Трудовая книжка и личное дело руководителя ведутся и хранятся у учредителя.
- 2.12. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году.
- 2.13. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:
- а) Появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.
 - б) Не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.
 - в) Не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр.
 - г) При выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором.
 - д) По требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 2.14. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.
- 2.15. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации, звание «заслуженный работник», имеющий звание «ветеран Учреждения».
- 2.16. Увольнение работников Учреждения в связи с сокращением численности или штата Учреждения допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

III. Права и обязанности работодателя

- 3.1. Администрация Учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Руководитель Учреждения является единоличным исполнительным органом.
- 3.2. Администрация Учреждения имеет право на прием на работу работников Учреждения, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.
- 3.3. Администрация имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.
- 3.4. Администрация имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в Учреждении положением.
- 3.5. Администрация обязана создавать необходимые условия для работников и учащихся Учреждения, применять необходимые меры к улучшению положения работников и учащихся Учреждения.
- 3.6. Администрация обязана согласовывать с профсоюзным комитетом Учреждения, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.
- 3.7. Администрация по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.
- 3.8. Администрация обязана информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):
- а) О перспективах развития Учреждения.
 - б) Об изменениях структуры, штатах Учреждения.
 - в) О бюджете Учреждения, о расходовании внебюджетных средств.
- 3.9. Администрация осуществляет контроль за посещением занятий, мероприятий в соответствии с планом Учреждения.
- 3.10. Администрация возлагает на работников обязанности, не предусмотренные трудовым договором, в пределах и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

IV. Права и обязанности работников

- 4.1. Работник имеет право:
- а) На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ.
 - б) Требовать предоставления работы, обусловленной трудовым договором.
 - в) На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартам организации и безопасности труда и коллективным договором.
 - г) На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
 - д) Отдых, предоставлением еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных удлиненных отпусков.
 - е) Повышение своей квалификации.
 - ж) Защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами.
 - з) Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.
 - и) Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- 4.2. Работник обязан:

- а) Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.
- б) Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- в) Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.
- г) Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.
- д) Выполнять устав Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, другие документы, регламентирующие деятельность Учреждения.
- е) Обеспечивать охрану жизни и здоровья учащихся, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности.
- ж) Применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества Учреждения, воспитывать бережное отношение к ним со стороны обучающихся, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места.
- з) Уважать права, честь и достоинство всех участников образовательного процесса.
- и) Создавать творческие условия для получения глубоких и прочных знаний, умений и навыков обучающимися; обеспечивать сотрудничество с обучающимися в процессе обучения.
- к) Изучать индивидуальные способности обучающихся, их семейно-бытовые условия, использовать в работе современные достижения психолого-педагогической науки и методики.
- л) Повышать свою квалификацию не реже чем один раз в 3 года.
- м) Воспитывать обучающихся на основе общечеловеческих ценностей, демократии и гуманизма, показывать личный пример следования им.
- н) Поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся, оказывать им практическую и консультативную помощь в воспитании ребенка, привлекать родителей к активному участию в организации образовательного процесса.
- о) Активно пропагандировать педагогические знания.
- п) Предоставлять возможность родителям, другим педагогам посещать свои уроки в «День открытых дверей» (по согласованию).
- р) Предоставлять возможность администрации посещать свои уроки, внеклассные мероприятия для осуществления внутреннего контроля в соответствии с планом работы Учреждения.

V. Рабочее время и время отдыха

- 5.1. Продолжительность рабочего времени для педагогического и обслуживающего персонала Учреждения определяется расписанием учебных занятий и графиком сменности.
- 5.2. Продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов.
- 5.3. Для следующих категорий работников: руководители всех уровней, заместители, гл. бухгалтер, секретарь-машинистка, библиотекарь устанавливается ненормированный рабочий день.
- 5.4. Количество обучающихся в группах должно составлять:
 - а) Для технических дисциплин (по нормам СЭС) - 12 человек.
 - б) Для эколого-натуралистических дисциплин - 12 человек.
 - в) Остальные дисциплины 12-20 человек.
 - г) Творческие группы - 12 человек.
- 5.5. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год утверждается директором Учреждения по согласованию с соответствующим выборным органом в зависимости от количества объединений и количества учебных часов, предусмотренных сеткой часов.
- 5.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется до ухода в отпуск. Неполная учебная нагрузка работника, для которого Учреждение является местом основной

работы, может быть определена с его согласия, выраженного в письменной форме, но не менее 6 часов.

5.7. Объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года. Уменьшение учебной нагрузки в период учебного года допускается только в случае отсева учащихся, являющегося причиной для закрытия объединения. По желанию работника после окончания учебного года в летнее время также может быть уменьшена педагогическая нагрузка.

5.8. Работа учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком, определенным директором по согласованию с соответствующим выборным органом может быть установлен суммированный учет рабочего времени.

5.9. Расписание учебных занятий и графика сменности объявляется работникам и вывешиваются на видном месте.

5.10. Режим работы отделов и подразделений каждого из сотрудников в выходные дни определяется администрацией Учреждения по согласованию с соответствующим выборным органом. При проведении массовых и других мероприятий в соответствии с письменным приказом директора, согласованным с профсоюзным комитетом работники Учреждения могут быть задействованы в праздничные и выходные дни. При этом для работы в указанные дни привлекаются в первую очередь работники, для которых по графику работы в указанные дни недели являются рабочими и включены в месячную норму часов, оплата за работу в этих случаях производится в установленном порядке.

5.11. Учет рабочего времени каждого сотрудника ведется в таблице установленной формы ежемесячно, который сдается в бухгалтерию Учреждения до 25 числа и при досрочной выплате до 23 числа каждого месяца. Табель подписывается лицом, ответственным по приказу Учреждения за ведение табеля, зав. отделом или структурным подразделением и дирекцией Учреждения.

5.12. Администрация Учреждения совместно с соответствующим выборным органом привлекает работников к дежурству по Учреждению. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после окончания занятий. График дежурств утверждается директором Учреждения по согласованию с соответствующими выборными органами на месяц и вывешивается на видном месте. Контроль за соблюдением рабочего времени, выполнением расписания учебных занятий, а также индивидуальных планов образовательной, культурно-досуговой, научно-методической работы осуществляется соответствующими руководителями отделов, подразделений и служб.

5.13. До начала работы каждый сотрудник Учреждения обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня - уход с работы в порядке, установленном руководителями структурных подразделений Учреждения.

5.14. Администрация Учреждения обязана организовать учет явки сотрудников на работу и ухода их с работы.

5.15. При неявке педагогического работника или другого работника Учреждения руководитель соответствующего подразделения или службы обязан заменить его другими работниками.

5.16. На сменных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника.

5.17. Работа по совместительству разрешается администрацией Учреждения по согласованию с профкомом работникам, качественно выполняющим свои обязанности по основной работе, и может прерываться в случае некачественного выполнения работы.

5.18. В период организации образовательного процесса запрещается:

- а) Изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы.
- б) Отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними.
- в) Удалять учащихся с занятий.
- г) Курить в помещении Учреждения.
- д) Отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и пр.

е) Отвлекать педагогических и руководящих работников Учреждения в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью.

ж) Созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

5.19. На занятиях объединений посторонние лица могут присутствовать только с разрешения администрации Учреждения. Входить в помещение во время занятий разрешается только директору, заместителю директора, заведующему отделом. Делать замечания по поводу работы во время занятий запрещается. В случае необходимости такие замечания делаются администрацией после занятий в отсутствие обучающихся.

5.20. Общие собрания трудового коллектива Учреждения проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

5.21. Заседания педагогического совета - 3 раза в год.

5.22. Общие родительские собрания созываются по усмотрению администрации отделов, но не реже 1 раза в год, а обучающихся - по усмотрению педагогов, но не реже 1 раза в полугодие.

5.23. Заседания педсовета, общие собрания трудового коллектива должны проводиться не более 2-х часов, родительские собрания - не более 1 - 1,5 часов.

5.24. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с действующим законодательством. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом до 25 декабря текущего года.

5.25. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.26. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.27. Работникам Учреждения предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. ст. 128, 173 Трудового кодекса РФ.

5.28. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, а детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

5.29. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определены Положением.

5.30. Учет рабочего времени организуется Учреждением в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника, последний своевременно (в течение трех дней) информирует администрацию и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

VI. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Единой тарифной сеткой работников бюджетных организаций, штатным расписанием и сметой расходов.

6.2. Оплата труда работников осуществляется в зависимости от установленного разряда по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.

- 6.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.
- 6.4. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом на основе предварительной тарификацией, разработанной и доведенной педагогическим работником под роспись не позднее апреля месяца текущего года.
- 6.5. Начисление заработной платы, пособий по временной нетрудоспособности производится один раз в месяц.
- 6.6. За первую половину месяца работникам выдается плановый аванс, который устанавливается в размере 50% месячной заработной платы за минусом сумм налогов, подлежащих удержанию в установленном порядке. Подоходный налог удерживается из заработка прошедшего месяца.
- 6.7. Все сотрудники Учреждения обязаны получить начисленную им заработанную плату в 3-х дневный срок.
- 6.8. Причиной несвоевременного получения заработной платы может быть командировка или временная нетрудоспособность. Несвоевременное получение заработной платы является серьезным нарушением финансовой дисциплины и влечет за собой дисциплинарную ответственность работника.
- 6.9. В Учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с Положением о материальном стимулировании, утвержденным Советом Дворца.
- 6.10. Работникам с условиями труда, отклоняющимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.

VII. Меры поощрения и взыскания

- 7.1. В Учреждении применяются меры морального и материального поощрения работников в соответствии с Положением, утверждаемым Советом Дворца.
- 7.2. За образцовое выполнение своих Трудовых обязанностей, плановых заданий, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительный и безупречный труд, новаторство и другие достижения в творческой работе применяются следующие поощрения: объявление благодарности; выдача премии; награждение ценным подарком; награждение почетной грамотой.
- 7.3. За особые трудовые заслуги работники Учреждения предоставляются в вышестоящие органы в установленном порядке для награждения орденами, медалями и для присвоения почетных званий Российской Федерации.
- 7.4. Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку (личное дело) работника в соответствии с правилами их ведения.
- 7.5. Трудовой коллектив Учреждения применяет за успехи в труде меры общественного поощрения; высказывает мнение по кандидатурам, представленным к государственным наградам, устанавливает дополнительные льготы и преимущества за счет средств, выделенных согласно действующему порядку на эти цели для лучших работников, а также лиц, длительное время добросовестно работающих в Учреждении.
- 7.6. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.
- 7.7. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.
- 7.8. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Учреждения норм профессионального поведения или устава Учреждения может быть проведено только по

поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

7.9. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника Учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

7.10. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.11. 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.

7.12. 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.

7.13. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

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

7.16. 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.

VIII. Социальные льготы и гарантии

8.1. Исходя из возможностей Учреждения администрация, совместно с профсоюзным комитетом оказывает материальную помощь работникам Учреждения в случаях:

- а) Ухода на пенсию.
- б) Смерти близких родственников.
- в) Юбилея (50, 55, 60 лет).
- г) Свадьбы.
- д) Рождение ребенка.

8.2. Обеспечение работников санаторно-курортными путевками за счет средств соц.страха и средств добровольного медицинского страхования.

8.3. Обеспечение детей работников Учреждения путевками в летние оздоровительные лагеря за счет средств соц. страха и новогодними подарками.