

# Коллективный договор

Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования детей  
«Станция юных техников»  
на период с 21.07.2014 г. по 20.07.2017 г.  
(в новой редакции)

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ 404-14	от 22.10.2014 г.
На 24 л.	листах
Начальник управления	<i>Иванов</i>

От работодателя:

От работников:

Директор МБОУДОД СЮТ

Педагог дополнительного образования

  
М.М.Кротова

  
Е.Ю.Левашова

М.П.

Коллективный договор подписан сторонами « 02 » сентября 2014 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

\_\_\_\_\_ (указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Станция юных техников» (далее – МБОУДОД СЮТ).

1.2. Настоящий правовой акт разработан в соответствии с разделом «Социальное партнерство в сфере труда» Трудового кодекса Российской Федерации с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУДОД СЮТ.

## 2. Стороны коллективного договора

2.1. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения;
- работодатель – в лице директора МБОУДОД СЮТ.

2.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУДОД СЮТ.

2.3. В настоящий коллективный договор включены нормативные положения, в отношении которых, в Трудовом кодексе Российской Федерации, содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

2.4. Стороны договорились, что работодатель в соответствии со ст.8 ТК РФ принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с трудовым коллективом.

2.5. Стороны пришли к соглашению, что в рамках социального партнерства в соответствии со ст.53 ТК РФ работники МБОУДОД СЮТ участвуют в управлении учреждением.

Основными формами такого участия являются:

- учет мнения совета трудового коллектива, как представительного органа работников в случаях, предусмотренных в Трудовом кодексе РФ;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесения предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2.6. Стороны договорились, что работодатель доводит текст коллективного договора до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

2.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

При реорганизации в форме слияния, присоединении, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2.8. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

2.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

2.10. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

2.11. В период действия настоящего коллективного договора стороны обязуются не допускать конфликтных ситуаций, проведения забастовок. В случае невыполнения условий настоящего договора разрешение коллективного трудового спора производится в соответствии с законодательством РФ.

2.12. Работодатель либо лицо, представляющее работодателя, несет, предусмотренную законодательством РФ, ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение условий коллективного договора, непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля.

2.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

### **3. Трудовой договор**

Работодатель признаёт, что:

3.1. Трудовые отношения работников МБОУДОД СЮТ регулируются трудовым договором, условия которого не могут противоречить ТК РФ.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, размер оплаты труда и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

3.4. Трудовой договор с работниками МБОУДОД СЮТ заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы или условий её выполнения, в том числе:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется рабочее место;
- на время выполнения временных работ (до двух месяцев);
- с лицами, работающими в МБОУДОД СЮТ по совместительству;
- с лицами, обучающиеся на дневных формах обучения;
- с пенсионерами по возрасту.

3.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из фонда оплаты труда и количества обучающихся.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов дополнительного образования детей и других работников, ведущих педагогическую деятельность помимо основной работы, устанавливается директором учреждения до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.6. Педагогическая работа предоставляется лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других учреждений, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими.

3.8. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

3.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года возможны:

по взаимному согласию сторон;

по инициативе работодателя в случаях:

- производственной необходимости для замещения временно отсутствующего работника;

- сокращения численности обучающихся, явившегося причиной для закрытия детского объединения;
- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет

В указанных подпунктах согласие работника не требуется.

3.10. В течение учебного года изменение, определенных сторонами, условий трудового договора допускается только в исключительных случаях.

О введении изменений, определенных сторонами, условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ).

3.11. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, в соответствии со ст. 68 ТК РФ.

3.12. Дополнительными основаниями на оставление работников на работе при сокращении штата или численности работников в случае равной квалификации являются помимо оснований, предусмотренных законом:

- наличие в семье супруга (супруги), имеющего статус безработного;
- длительный, не менее 20 лет, стаж педагогической работы в учреждениях образования;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет;
- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении.

3.13. Прекращение трудового договора с работником производится по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Стороны обязуются:

3.14. Создать комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст.384 ТК РФ для разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда).

#### **4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки и переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

#### **5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

5.1. Работодатель обязуется при сокращении штата или численности работников руководствоваться действующим законодательством о труде, настоящим коллективным договором, трудовым договором.

В случае массового высвобождения работников уведомление содержит социально-экономическое обоснование.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года (и другие категории работников).

5.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при выявлении вакансий.

5.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **6. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению:

6.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91.ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36-часов (ч.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

В продолжительность рабочего времени педагогических работников включается учебная, воспитательная работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

6.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях, и оплата производится пропорционально отработанному времени:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (законных представителей), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5.Порядок привлечения работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни осуществляется в исключительных случаях по письменному распоряжению работодателя и регулируется ст.113 ТК РФ.

В этом случае работнику предоставляется другой день отдыха.

6.6. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

6.7. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков педагогических, руководящих и иных работников учреждения регулируется Перечнем, утвержденным постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам

образовательных учреждений» (в ред. постановлений Правительства РФ от 29.11.2003 N 726, от 11.05.2007 N 283).

6.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях предусмотренных ст.124,125 ТК РФ.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы право на длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, установленных постановлением администрации области, определяемыми учредителем.

6.9.2. Предоставлять работникам, воспитывающим ребенка инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка за счет средств Фонда социального страхования.

6.9.3. В соответствии со ст.263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.9.4. Согласно Трудового кодекса РФ работник может по письменному заявлению взять отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

- работник, в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающий пенсионер по старости – до 14 календарных дней;
- работающий инвалид – до 60 календарных дней;
- в других случаях – до 3 календарных дней.

## **7. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников МБДОУДОД СЮТ производится в соответствии с «Положением об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников муниципальных учреждений города Рассказово», утвержденного решением Рассказовского городского Совета народных депутатов 29 апреля 2009 года и постановлением администрации города № 588 от 30 апреля 2008 года «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда, которых в настоящее время, осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы и работников муниципальных учреждений».

7.2. Заработная плата работника МБДОУДОД СЮТ определяется локальным нормативным актом «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Станция юных техников», включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее – ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления;

- выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;
- выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты;
- выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
- особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

Заработная плата работника, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным Законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133<sup>1</sup> ТК РФ.

7.3. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распределяются в полном объеме. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7.3. Выплата заработной платы работникам учреждений производится за счет средств местного бюджета, от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

7.4. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляться в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

7.5. Заработная плата работникам МБОУДОД СЮТ выплачивается не реже, чем два раза в месяц: 8 числа и 22 числа месяца.

7.6. 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.

7.7. В соответствии со ст.234 ТК РФ 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.

7.8. При выплате заработной платы руководитель образовательного учреждения обязан выдать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной зарплате, где в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающей ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

## **8. Гарантии и компенсации**

Работодатель гарантирует:

8.1. Проведение предварительного комплектования, тарификации, решение вопросов морального стимулирования лучших работников.

8.2. Медицинское обслуживание работников МБОУДОД СЮТ осуществляется через систему обязательного медицинского страхования.

8.3. Сохранение места работы и среднего заработка на период повышения квалификации.

8.4. Возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения.

8.5. Возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с уходом на пенсию, независимо от ее вида.

8.6. Обеспечение предоставления работникам, имеющих детей дошкольного возраста, в первоочередном порядке места в муниципальном дошкольном учреждении для ребенка;

8.7 Выплату материальной помощи работникам МБОУДОД СЮТ, в пределах фонда оплаты труда:

- в связи с чрезвычайными обстоятельствами (смерть сотрудника или близких родственников, при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.). В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам);

- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи;

- в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника.

## **9. Создание условий для творческого труда работников учреждения**

9.1. Педагогический работник имеет право выбирать методику и формы работы, не допускающие физические перегрузки детей и соответствующие валеологическим требованиям.

9.2. В соответствии со ст.196 ТК РФ все педагогические работники учреждения один раз в пять лет проходят курсы повышения квалификации по своему выбору с отрывом от основной работы и сохранением средней заработной платы за этот период.

9.3 Педагог дополнительного образования имеет право отказать любому, не имеющему разрешение администрации в посещение своего занятия.

Стороны договорились:

9.4. В целях социальной защиты и трудовых прав работников администрация Станции будет добиваться своевременного выделения в полном объеме предусмотренных бюджетом средств на оплату труда работников, на обеспечение нормального функционирования учреждения.

9.5. Для успешного выполнения учебно-воспитательной работы, создание условий труда администрация обязана:

- осуществлять текущий ремонт помещений;

- проводить анализ обеспечения кабинетов и мастерских мебелью, техническими средствами, оборудованием и комплектованию их в плановом порядке;

- своевременно проводить работы по подготовке здания к зиме.

## **10. Охрана труда и здоровья**

10.1. Ответственность за состояние условий охраны труда возлагается на работодателя. Работодатель обеспечивает соблюдение в учреждении законодательства РФ по охране труда, трудового кодекса РФ.

Работодатель обязуется:

10.2. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.219 ТК РФ).

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда.



10.3. Обеспечить проведение в учреждении специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

10.4. Обеспечить проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

10.5. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

10.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов за счет учреждения.

10.7. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

10.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства в следствии нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

10.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

10.10. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

10.11. Информировать работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых один раз в полгода.

10.12. Сформировать совместную комиссию по охране труда.

10.13. Разработать инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

10.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

10.15. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением обязательств по охране труда.

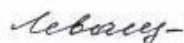
Настоящий коллективный договор подписан «02» сентября 2004г.

От работодателя:

Директор

  
\_\_\_\_\_  
(подпись)  
  
М.П.

От работников:

  
\_\_\_\_\_  
(подпись)

М.П.

**ПРИНЯТЫ**

на педагогическом совете  
МБОУДОД СЮТ  
протокол № 1 от 02.09.2013

**УТВЕРЖДЕНЫ**

приказ МБОУДОД СЮТ от 02.09.2013 №46

Директор  М.М.Кротова



**Правила внутреннего трудового распорядка  
для работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования детей  
«Станция юных техников»**

**1. Общие положения**

- 1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.
- 1.2. Трудовые отношения работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Станция юных техников» (далее – МБОУДОД СЮТ, учреждение) регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
- 1.3. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя статью 189 ТК РФ, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.
- 1.4. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения (по согласованию) собрания трудового коллектива (ст. 190 ТК РФ).
- 1.5. Индивидуальные обязанности работников МБОУДОД СЮТ содержатся в заключаемых с ними трудовых договорах и должностных инструкциях.
- 1.6. Работники МБОУДОД СЮТ знакомятся с Правилами внутреннего трудового распорядка под роспись (ст. 68 ТК РФ).

**2. Основные права и обязанности руководителя**

- 2.1. Руководитель МБОУДОД СЮТ имеет право на:
- 2.1.1. управление МБОУДОД СЮТ и персоналом;
  - 2.1.2. принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом образовательного учреждения;
  - 2.1.3. заключение и расторжение трудовых договоров (контрактов) с работниками;
  - 2.1.4. поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер.

2.2. Руководитель МБОУДОД СЮТ обязан:

2.2.1. соблюдать Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права; локальные нормативные акты, условия коллективных и трудовых договоров, соглашений;

2.2.2. соблюдать требования, предъявляемые при регулировании отношений, связанных с обработкой персональных данных, в соответствии с законодательством РФ с целью обеспечения защиты прав и свобод человека и гражданина;

2.2.3. разрабатывать и утверждать в установленном порядке Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУДОД СЮТ с учетом мнения (по согласованию) собрания трудового коллектива;

2.2.4. принимать меры по участию работников в управлении МБОУДОД СЮТ, укреплять и развивать социальное партнёрство;

2.2.5. выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки: 8 числа и 22 числа месяца;

2.2.6. осуществлять обязательное социальное страхование, в том числе от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

2.2.7. создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья, обучающихся и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по охране труда, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности;

2.2.8. обеспечивать работникам условия труда и бытовые нужды, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, соответствующие правилам и нормам охраны труда, производственной санитарии и противопожарной защиты;

2.2.9. закреплять за каждым работником определённое рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы;

2.2.10. осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, соблюдением расписаний занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков;

2.2.11. своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности МБОУДОД СЮТ;

2.2.12. принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины;

2.2.13. своевременно предоставлять отпуск всем работникам МБОУДОД СЮТ в соответствии с графиком, утверждённым ежегодно за две недели до наступления календарного года;

2.2.14. обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогических и других работников МБОУДОД СЮТ.

### **3. Основные права и обязанности работников**

3.1. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами (№ 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (статья 47):

1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

- 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;
- 4) право на выбор средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 6) право на осуществление творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, исследовательской;
- 8) право на участие в управлении МБОУДОД СЮТ, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом МБОУДОД СЮТ;
- 10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности МБОУДОД СЮТ, в том числе через органы управления;
- 11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- 12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.2. Академические права и свободы должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах МБОУДОД СЮТ.

3.3. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии (№ 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (часть 5 статьи 47):

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;



- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- 5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 6) 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;
- 7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

3.3.1. защиту персональных данных;

3.3.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

3.3.3 рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.3.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией и качеством выполненной работы;

3.3.5 профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

3.3.6 возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

3.4. В рабочее время педагогических работников включается учебная, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется локальным нормативным актом МБОУДОД СЮТ с учетом количества часов по учебному плану.

3.5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и

расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.6. Педагогические работники обязаны (№ 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (статья 48):

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию образовательной программы;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- 7) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании (№ 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (статья 49);
- 9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- 10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 11) соблюдать устав МБОУДОД СЮТ, правила внутреннего трудового распорядка.

3.7. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

3.8 Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в

случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации.

#### **4. Порядок приёма, перевода и увольнения работников**

4.1. Порядок приёма на работу.

4.1.1. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора.

4.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст. 67 ТК РФ) путём составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям данного договора. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой - хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

4.1.3. При приёме на работу педагогический работник обязан предъявить администрации МБОУДОД СЮТ:

- 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;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (ст. 65 ТК РФ);
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст. 331 ТК РФ, пункт 9 часть 1 статья 48 Закона «Об образовании»).

4.1.4. Прием на работу в образовательное учреждение без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных законодательством (ст. 65 ТК РФ).

4.1.5. Приём на работу оформляется приказом МБОУДОД СЮТ на основании заключенного письменно трудового договора. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

4.1.6. В соответствии с приказом о приёме на работу администрация МБОУДОД СЮТ обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

4.1.7. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация МБОУДОД СЮТ обязана ознакомить её владельца под роспись в личной карточке.

4.1.8. Личное дело работника хранится в МБОУДОД СЮТ, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

4.1.9. При приёме на работу работник должен быть ознакомлен:

4.1.9.1. с учредительными документами и локальными правовыми актами учреждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом МБОУДОД СЮТ, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Должностной инструкцией, Инструкцией по охране труда, Правилами по охране труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами МБОУДОД СЮТ, упомянутыми в трудовом договоре;

4.1.9.2. пройти вводный и первичный инструктаж на рабочем месте по охране труда, правилам пожарной безопасности;

По общему правилу работник не несёт ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

4.2. Отказ в приёме на работу.

4.2.1. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции администрации МБОУДОД СЮТ, поэтому отказ администрации в заключение трудового договора не может быть оспорен в судебном порядке, за исключением случаев, предусмотренных законом (ст. 64 ТК РФ).

4.3. Изменение трудового договора, перевод на другую работу, перемещение.

4.3.1. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника при продолжении работы в том же образовательном учреждении. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (за исключением случаев временного перевода на другую работу в соответствии со ст. 72.2 ТК РФ), оформляется приказом руководителя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

4.3.2. Временный перевод работника на другую работу, в том числе на срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника, без его согласия возможен лишь в случаях, предусмотренных ч.2 ст. 72.2 ТК РФ.

Закон обязывает руководителя перевести работника с его согласия на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ).

4.3.3. Перемещение работника в том же образовательном учреждении на другое рабочее место, если оно не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора, не требует согласия работника (ст. 73 ТК РФ).

4.3.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, связанных с изменением организационных или технологических условий труда, когда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

4.3.5. Перевод на другую работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом руководителя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

4.4. Прекращение трудового договора.

4.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.



4.4.2. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу, и с согласия собрания трудового коллектива МБОУДОД СЮТ.

4.4.3. Увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ), прогул или отсутствие на работе более четырех часов в течение рабочего дня без уважительных причин (п. 6 «а» ст. 81 ТК РФ), появление на работе в нетрезвом состоянии, а также наркотического или токсического опьянения (п. 6 «б» ст. 81 ТК РФ), совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации (п. 7 ст. 81 ТК РФ), совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ).

Основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника(ст.336 ТК РФ).

4.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключённый на неопределённый срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст. 80 ТК РФ). При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник. Независимо от причины прекращения трудового договора администрация образовательного учреждения обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК;
- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку (ст. 80 ТК РФ);
- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

4.4.5. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника (ст. 84.1 ТК РФ).

4.4.6. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).

4.4.7. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Режим рабочего времени - это распределение рабочего времени в календарном периоде (сутки, неделя, месяц, другой период), продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов

в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней (ст.100 ТК РФ).

5.2. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ). Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.3. В учреждении для работников установлена шестидневная рабочая неделя.

5.4. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. (ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ч. 5 ст. 47, ст. 333 ТК РФ). Для остальных работников предусмотрена 40-часовая рабочая неделя.

5.5. Режим работы при пятидневной рабочей недели устанавливается:

5.5.1. С 8.00 часов до 17.00 часов — по общему правилу;

5.5.2. Для педагогов дополнительного образования в соответствии с расписанием занятий;

5.6. Обеденный перерыв устанавливается:

5.6.1. С 12.00 часов до 13.00 часов - по общему правилу;

5.6.2. У административных работников, персонала выходные дни – суббота, воскресенье.

5.7.1. Для административных работников, в соответствии с приказом руководителя, возможен перенос выходного дня.

5.7.2. Для педагогов дополнительного образования выходные дни определены в соответствии с расписанием занятий, утвержденным работодателем.

5.8. Руководящие работники МБОУДОД СЮТ осуществляют административное дежурство в соответствии с графиком, утвержденным приказом МБОУДОД СЮТ. При этом рабочее время у руководящих работников не должно превышать 40 часов в неделю.

5.9. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения указывается в трудовом договоре.

5.9.1. Первоначально указанный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменён сторонами, посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

5.9.2. В случае, когда объем учебной нагрузки педагога не оговорен в трудовом договоре, педагог считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом МБОУДОД СЮТ при приеме на работу.

5.9.3. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- 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,

когда работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю.

5.9.4. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя образовательного учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся в группах.

5.9.5. Уменьшение учебной нагрузки следует рассматривать как изменение определенных сторонами условий трудового договора, связанных с изменением организационных и технологических условий труда (ст.74 ТК РФ). Об указанных изменениях работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (п. 7 ст. 77 ТК РФ).

5.9.6. Для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется в случаях:

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или по окончании этого отпуска.

5.9.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается приказом МБОУДОД СЮТ по согласованию с трудовым коллективом до ухода в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.9.8. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило, объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года.

5.10. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены).

5.10.1. Другая часть педагогической работы работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом МБОУДОД СЮТ, Правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагога (заседания педагогических, методических советов, родительские собрания, кратковременные дежурства в учреждении и т.п.).

5.11.2. Педагогические работники привлекаются к дежурству по образовательному учреждению не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после их окончания. В те дни, когда учебная нагрузка у педагога отсутствует или незначительна, привлечение его к дежурству не допускается (приказ Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 № 69).

5.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

5.12.1. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях и на условиях,

предусмотренных трудовым законодательством РФ, по письменному приказу (распоряжению) МБОУДОД СЮТ.

5.12.2. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

5.12.3. Дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренным действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.12.4. Запрещается привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

5.13 Работникам МБОУДОД СЮТ запрещается:

5.13.1 изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

5.13.2. удалять обучающихся с занятий;

5.13.3. отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с образовательной деятельностью;

5.13.4. входить в группу после начала занятия;

5.13.5. делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время занятий;

5.13.6. присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения администрации образовательного учреждения;

5.13.7. курить в помещении МБОУДОД СЮТ.

5.14. Посещение занятий администрацией и работниками МБОУДОД СЮТ регулируется и регламентируется планом работы МБОУДОД СЮТ. План, график, цели и задачи контроля должны быть гласными и доступными.

5.15. Администрация МБОУДОД СЮТ организует учёт явки на работу и уход с неё всех работников учреждения. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

## **6. Поощрения за успехи в работе**

6.1. За добросовестный труд, успехи в обучении и воспитании, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст.191 ТК РФ):

- объявление благодарности;

- выдача премии;

- награждение почётной грамотой.

6.2. Поощрения объявляются в приказе по МБОУДОД СЮТ, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.3. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почётными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почётных званий и др. (ст. 191 ТК РФ).

## **7. Трудовая дисциплина**

7.1. Работники МБОУДОД СЮТ обязаны подчиняться администрации, выполнять её указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2. Работники МБОУДОД СЮТ, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей администрация вправе применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- замечание;

- выговор;

- увольнение (по соответствующим статьям ТК РФ).

7.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под роспись (ст. 193 ТК РФ).

7.9. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины (ст. 66 ТК РФ).

7.10. Педагогические работники МБОУДОД СЮТ могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого дальнейшим осуществлением данной работы. К

аморальным проступкам могут быть отнесены: рукоприкладство к обучающимся, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие общественному положению педагога.

## **8. Охрана труда**

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель обязан обеспечить:

8.1.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в образовательном процессе инструментов, сырья и материалов;

8.1.2. применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

8.1.3. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

8.1.4. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

8.1.5. приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

8.1.6. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

8.1.7. другие обязанности в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

8.2 Работник обязан:

8.2.1. соблюдать требования охраны труда;

8.2.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.2.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

8.2.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

8.2.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. ст. 213 - 214 ТК РФ).

8.3 Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

8.3.1. появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

8.3.2. не прошедшего в установленном порядке предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование);

8.3.3. при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

8.3.4. по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

8.3.5. в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 76 ТК РФ).

8.4. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

8.5 В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел

обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ст. 76 ТК РФ).

8.6. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ).

8.7 На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.8 При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

8.9 Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

8.10 Работодатель и должностные лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности, предусмотренной действующим законодательством РФ.

## **9. Этические нормы**

9.1 Взаимоотношения между работниками МБОУДОД СЮТ строятся на взаимоуважении.

9.2 Работники МБОУДОД СЮТ, независимо от должностного положения, обязаны:

- проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость;
- соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику, нормы нравственности;
- недопустимо разрешение профессиональных вопросов в присутствии воспитанников;
- необходимо тактичное восприятие приказов и распоряжений администрации МБОУДОД СЮТ;
- при официальном общении в МБОУДОД СЮТ следует обращаться на «Вы».

9.3 Педагоги не имеют права настраивать обучающихся на негативную оценку деятельности других педагогов (с целью снижения авторитета своих коллег и повышения своего). Не вправе сами давать искажённую или негативную оценку педагогам.

9.4 Члены коллектива МБОУДОД СЮТ не имеют права быть носителями и источником негативной оценки и информации о МБОУДОД СЮТ и наносить ущерб его авторитету распространением названной информации.

9.5 Внешний вид работников МБОУДОД СЮТ должен соответствовать требованиям, предъявляемым к их профессии.

9.6 Работники МБОУДОД СЮТ могут делать замечания обучающимся только в корректной, уважительной форме, не оскорбляя их достоинство; возникающие конфликтные ситуации по схеме «педагог-родитель-обучающийся» следует разрешать спокойно, учитывая мнение конфликтующих сторон, защищая права и интересы ребёнка.

**План мероприятий по охране труда  
Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования  
детей «Станция юных техников»  
на период с 21.07.2014 г. по 20.07.2017 г.**

№	Содержание мероприятия	Срок	Ответственный
1	Привести в соответствие с законодательством нормативную документацию по охране труда.	до 01.01	Директор Кротова М.М.
2	Подготовить учреждение к приемке муниципальной комиссией	до 12.08	Директор Кротова М.М.
3	Обеспечить освещение рабочих мест и кабинетов	до 01.09	Директор Кротова М.М.
4	Разработать и утвердить инструкции по охране труда в кабинетах, по охране труда для сотрудников и обучающихся.	1 раз в 5 лет	Директор Кротова М.М., заместитель директора по УВР Ефремова Е.В.
5	Проводить инструктажи по охране труда.	в течение года	Директор Кротова М.М., заместитель директора по УВР Ефремова Е.В.
6	Организовать проверку знаний правил по охране труда сотрудников учреждения.	В течение года	Директор Кротова М.М.
7	Составить план подготовки учреждения к новому учебному году.	к 25.05	Директор Кротова М.М.



Пронумеровано,  
прошнуровано

*двадцати стор*

*24* листов

Директор МБОУДОД СЮТ

*Кротова* М.М.Кротова

