

Учено мнение:  
выборного органа первичной  
профсоюзной организации  
общеобразовательного учреждения  
(протокол от «11» мая 2017г. № 11)

Председатель  
выборного органа первичной профсоюзной  
организации  
*Тараканова* Л.П. Тараканова  
(подпись) (Ф.И.О.)

УТВЕРЖДАЮ  
Директор \_\_\_\_\_  
*Коровина* В.М. Коровина  
(подпись) (Ф.И.О.)

Приказ от «15» мая 2017 г. №100

## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ МБУ ДО «РЦДО»

### I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются локальным нормативным актом, определяющим трудовой распорядок, порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания и иные вопросы регулирования трудовых отношений в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Районный центр дополнительного образования» муниципального образования «Пинежский муниципальный район» (далее - Учреждение).

1.2. Настоящие правила разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федерального закона РФ от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым Кодексом РФ (далее - ТК РФ), Уставом учреждения, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Настоящие Правила способствуют укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, высокому качеству работы, и обязательны для исполнения всеми работниками учреждения.

1.4. Настоящие Правила утверждаются приказом директора учреждения и согласовываются с первичной профсоюзной организацией в соответствии со ст. 190 ТК РФ.

1.5. При приеме на работу работник знакомится с настоящими Правилами под роспись.

1.6. Действие Правил распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Настоящие Правила размещаются на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

### II. Порядок приёма, перевода и увольнения работников

2.1. Для работников учреждения работодателем является директор, который осуществляет приём на работу и увольнение.

2.2. Трудовой договор с работниками учреждения может заключаться на неопределённый срок, либо на определённый срок (но не более 5 лет), а также на время выполнения определённой работы. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ. Соглашением сторон может быть предусмотрено испытание при приеме работника в целях проверки его соответствия поручаемой ему работе (ст.70 ТК РФ).

2.3. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

2.4. При приеме на работу работник обязан предъявить (ст. 65 ТК РФ): а) трудовую книжку, за исключением случаев, когда работник поступает на работу на условиях совместительства; б) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; г) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст.69 ТК РФ); д) документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; е) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний; ж) справку о наличии (отсутствии) судимости. Прием на работу без перечисленных выше документов не допускается.

2.5. Прием на работу оформляется подписанием трудового договора (контракта) в письменной форме между работником и работодателем в двух экземплярах: по одному для каждой из сторон, работника и учреждения (ст.67 ТК РФ).

2.6. После подписания трудового договора администрация издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под расписку в трехдневный срок со дня подписания договора (ст. 67, 68 ТК РФ).

2.7. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под подпись) с учредительными документами и локальными правовыми актами учреждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно: уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда на рабочем месте, пожарной безопасности, санитарно - гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами образовательного учреждения, упомянутыми в трудовом договоре.

2.8. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке (исключение: работники совместители).

2.9. Лица, поступающие на работу по совместительству, предъявляют копию трудовой книжки, копию документа об образовании и квалификации, копию медицинской книжки (либо оригинал медицинской книжки).

2.10. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Трудовая книжка руководителя учреждения хранится у учредителя.

2.11. На каждого работника образовательного учреждения ведётся личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательном учреждении, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа и др.

2.12. На каждого работника образовательного учреждения ведётся личная карточка Т-2.

2.13. Личное дело работника хранится в образовательном учреждении, в том числе и после увольнения, 75 лет.

2.14. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст.77, 78, 80, 81, 83, 84 ТК РФ). Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив письменно администрацию учреждения за две недели. Прекращение трудового договора оформляется приказом по учреждению.

2.15. По соглашению между работником и администрацией учреждения трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.16. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (выход на пенсию и другие случаи), администрация учреждения расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник.

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

2.18. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В день увольнения администрация выдает ему трудовую книжку с внесенной в него записью об увольнении, а также другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и производит с ним окончательный расчёт. Днём увольнения считается последний день работы.

2.19. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ.

2.20. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) в период его нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.21. В связи с изменениями в организации работы учреждения (изменения режима работы, количества групп, введения новых форм обучения и воспитания) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещения профессий, изменение наименования должностей и др. Об этом работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения (ст. 74 Трудового кодекса РФ). Если прежние определенные сторонами условия трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда не могут быть сохранены, а работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии со п.7 ст.77 ТК РФ.

2.22. Для педагогов дополнительного образования гарантий сохранения заработной платы до конца учебного года не предусмотрено. Сокращение в течение учебного года количества обучающихся, влечет за собой уменьшение учебной нагрузки. В этом случае работник уведомляется администрацией об уменьшении учебной нагрузки.

### **III. Основные права и обязанности работников учреждения**

3.1. Работники учреждения имеют право на:

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

3.1.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, коллективным договором;

3.1.4. организационное и материально-техническое обеспечение своей профессиональной деятельности;

3.1.5. своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

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

3.1.7. полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.8. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном действующим законодательством;

3.1.9. участие в обсуждении и решении вопросов, относящихся к деятельности учреждения, в том числе через общественные организации и органы управления учреждением;

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

3.1.11. длительный отпуск до одного года не реже, чем через 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; порядок и условия данного отпуска определяются приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрировано в Минюсте РФ 15.06.2016г., регистрационный № 42532);

3.1.12. защиту своих трудовых прав, свобод и интересов всеми не запрещёнными законом способами;

3.1.13. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

3.1.14. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники учреждения, кроме перечисленных в пункте 3.1. прав, имеют права, указанные в части 3,4,5 ст. 47 Федерального закона РФ от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3.3. Работники обязаны:

3.3.1. выполнять требования устава учреждения и настоящих Правил;

3.3.2. выполнять приказы, распоряжения администрации, изданные в пределах её компетенции, локальные акты учреждения;

3.3.3. строго следовать требованиям и обеспечивать выполнение правил по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;

3.3.4. точно и в полной мере выполнять свои должностные обязанности, руководствоваться утвержденными должностными инструкциями;

3.3.5. бережно относиться к имуществу учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

3.3.6. не допускать использования оборудования, расходных материалов и других ресурсов учреждения для выполнения работы, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, или в личных целях;

3.3.7. содержать своё рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту в кабинетах, помещениях учреждения;

3.3.8. своевременно ставить в известность администрацию учреждения о невозможности выполнения работы по уважительным причинам, о наступлении временной нетрудоспособности в период ежегодного оплачиваемого отпуска;

3.3.9. проявлять вежливость и такт в отношении с другими работниками и обучающимися, следовать общепринятым этическим нормам;

3.3.10. незамедлительно сообщать администрации учреждения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества учреждения.

3.3.11. Педагогические работники учреждения имеют обязанности, указанные в статье 48 Федерального закона РФ от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

#### **IV. Основные права и обязанности администрации учреждения**

4.1. Администрация учреждения имеет право:

4.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

4.1.2. принимать локальные нормативные акты;

4.1.3. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения, соблюдения настоящих Правил;

4.1.4. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

4.1.5. поощрять работников за добросовестный эффективный труд и применять к ним дисциплинарные меры взыскания;

4.2. Администрация учреждения обязана:

4.2.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

4.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

4.2.3. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

4.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

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

4.2.6. своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату работникам учреждения;

4.2.7. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

4.2.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

4.2.9. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и осуществлять контроль за его исполнением;

4.2.10. рассматривать представления первичной профсоюзной организации о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;

4.2.11. постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований и инструкций по охране труда, санитарии и гигиене, противопожарной охране;

4.2.12. проводить мероприятия по улучшению учебно-методической и исследовательской работы.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения и трудовым договором, годовым календарным графиком (ст.91 ТК РФ). Учреждение работает в круглогодичном режиме. Начало занятий в организации не ранее 09 часов, окончание не позднее 21 часа. Учебный год начинается не позднее 15 сентября и заканчивается 31 мая. Режим работы организации с 1 июня по 31 августа определяется администрацией учреждения. Административно-управленческий персонал, основной и вспомогательный персонал работают в режиме 40-часовой рабочей недели для мужчин и 36-часовой рабочей недели для женщин. Начало рабочего дня для административно-управленческого, основного (старший методист, методисты, педагоги-организаторы) и вспомогательного персонала устанавливается с 9:00 час и заканчивается в 17:15 час для женщин, в 18:00 час для мужчин. В пятницу рабочий день начинается в 9:00 час и заканчивается в 17.00 час для женщин, в 18:00 час для мужчин. Работникам учреждения устанавливается ежедневный перерыв для отдыха и питания – с 13:00 до 14:00 час (перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается). Педагогический состав (педагоги дополнительного образования, концертмейстеры, старшие методисты, методисты, педагоги-организаторы) работает в режиме сокращённой продолжительности рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Рабочее время педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей (не считая времени для научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической работы) определяется расписанием учебных занятий, графиками проведения мероприятий в учреждении и утверждается директором учреждения.

5.2. Режим работы учреждения предусматривает полную рабочую неделю с предоставлением выходных дней в различные дни недели каждой группе сотрудников. Выходные дни предоставляются педагогическим работникам в различные дни недели согласно приказу руководителя учреждения (ст.111 ТК РФ).

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников не должна превышать 6 астрономических часов в день при 6-ти дневной рабочей неделе. Только в исключительных случаях продолжительность рабочего дня может составлять более 6 астрономических часов. Фактическая нагрузка педагога в один астрономический час включает занятие и другие виды работ, входящих в круг его служебных обязанностей, но не предусмотренных расписанием занятий. Педагог должен при приходе на работу и уходе с работы отмечаться в журнале учета рабочего времени. В пределах рабочей недели и в случае необходимости администрация учреждения вправе по соглашению сторон за дополнительную плату привлекать педагогов к замещению отсутствующих работников.

5.4. При сменной работе режим рабочего времени определяется графиками сменности, утвержденными руководителем соответствующего структурного подразделения с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

5.5. К работе на условиях ненормированного рабочего дня привлекаются работники, замещающие соответствующие должности, которые указаны в «Перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем (приложение №2 к Коллективному договору). Данные работники имеют право на предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день в соответствии с Коллективным договором, действующим в Учреждении.

5.6. Для отдельных категорий работников введён суммированный учет рабочего времени так, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих



часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца (ст.104 ТК РФ).

5.7. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности специальности.

5.8. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается в соответствии с предварительным учебным планом на следующий учебный год до ухода работника в отпуск. При этом необходимо учитывать: а) объём учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника; б) объём учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, уменьшение его возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, при сокращении количества обучающихся или по взаимному согласию сторон.

5.9. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях: а) перевода работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается в случаях 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 (ст.72.2 ТК РФ). б) простоя, когда работники могут переводиться с учётом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на всё время простоя, либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца; в) восстановления педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; г) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

5.10. Администрация учреждения обязана вести учет рабочего времени – явка работников учреждения на работу и ухода с работы.

5.11. Работа в праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по приказу директора учреждения (ст.113 ТК РФ). Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

5.12. Нерабочими праздничными днями являются: 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы; 7 января - Рождество Христово; 23 февраля - День защитника Отечества; 8 марта - Международный женский день; 1 мая - Праздник Весны и Труда; 9 мая - День Победы; 12 июня - День России; 4 ноября - День народного единства. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Продолжительность работы (смены) накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.

5.13. Время каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются администрацией учреждения к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Графики работы в каникулы утверждаются приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период летних каникул обучающихся производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.14. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения работников не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Отпуск педагогическим работникам учреждения, как правило, предоставляется в период летних каникул.

5.15. В соответствии со ст. 115 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дней педагогическим работникам основного персонала и работникам административно-управленческого персонала в соответствии с «Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (утв. постановлением Правительства РФ от 08.08.2013г. № 678). Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дней.

5.16. Предоставление отпуска директору учреждения оформляется приказом учредителя, другим работникам – приказом директора по учреждению.

5.17. Учебное время педагогических работников определяется расписанием занятий. Расписание учебных занятий составляется и утверждается администрацией учреждения с учётом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога. Продолжительность учебного часа в учреждении 45 минут, для детей дошкольного возраста 30-40 минут. Перерывы между занятиями продолжительностью от 5 и более минут обязательны. Короткие перерывы между занятиями являются рабочим временем педагога.

5.18. Разница между астрономическим часом (60 минут) и учебным часом фиксируется в расписании педагога и используется на выполнение организационно-педагогической работы.

5.19. При проведении тарификации педагогических работников на начало учебного года объём учебной нагрузки каждого работника устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.20. Всем категориям работников учреждения запрещается: а) отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью; б) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам; в) присутствие на занятиях



посторонних лиц без разрешения администрации образовательного учреждения; г) входить в учебный кабинет после начала занятия. Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательного учреждения и его заместители; д) делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся; е) курить в помещении образовательного учреждения.

5.21. Педагогическим работникам запрещается: а) изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы; б) отменять, изменять продолжительность занятий и перерывов между ними; в) удалять обучающихся с занятий.

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

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст. 191 ТК РФ):

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- награждение Почётной грамотой;
- премирование.

В учреждении могут применяться и другие виды поощрения.

6.2. За особые заслуги работники учреждения представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленными для работников образования и присвоения почётных званий (ст. 191 ТК РФ).

6.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

## **VII. Трудовая дисциплина**

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечёт за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

7.3. Увольнение в качестве взыскания может быть применено в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей; прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены); появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогический работник может быть уволен.

7.4. Для педагогических работников законодательством предусмотрены дополнительные основания для прекращения трудового договора: а) повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения; б) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (ст. 336 ТК

РФ); в) за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций (ст. 81 ТК РФ).

7.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст.193 ТК РФ). 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».

7.6. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст.193 ТК РФ).

7.7. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под расписку в течение трёх рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт (ст.193 ТК РФ).

7.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст.194 ТК РФ). Администрация по своей инициативе или ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные выше, не применяются.

7.9. В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику не могут применяться меры поощрения.

### **VIII. Охрана труда и производственная санитария**

8.1. Каждый работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в рабочее время;
- проходить обязательные периодические медицинские осмотры (ст.213 ТК РФ).

8.2. Все работники учреждения, включая руководителей, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда в порядке и сроки, которые установлены для определённых видов работ и профессий.

8.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по охране труда, охране жизни и здоровья детей, действующие для Учреждения; их нарушение влечёт за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе VII настоящих правил.

8.4. Руководители обязаны выполнять предписания по охране труда, относящиеся к работе, выполняемой подчинёнными лицами, контролировать реализацию таких предписаний