СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДЕНО:

 Председатель первичной приказом директора

 профсоюзной организации МБУДО «ГЦД(ю)ТТ г.Юрги»

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.С. Гаус от \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г. № \_\_\_\_\_

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Д.Ф. Максимчик

**П Р А В И Л А**

**ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

**ДЛЯ РАБОТНИКОВ**

**Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования**

**«Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги»**

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ.

1.1. Настоящие правила разработаны и утверждены в соответствии со статьями 189, 190 ТК Российской Федерации и, как локальный нормативный акт МБУДО «ГЦД(ю)ТТ г.Юрги», имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива учреждения, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

2.1. Прием на работу

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работники МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги» как юридическое лицо- работодатель, представленный его директором.

2.1.2.Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой – хранится в МБУДО «ГЦД(ю)ТТ г.Юрги».

2.1.3. Срок действия трудового договора (эффективного контракта) определяется соглашением сторон, срок действия трудового договора может быть неопределенным (постоянная работа), либо определенным на срок выполнения определенной работы.

2.1.4. При заключении трудового договора работник обязан предъявить администрации следующие документы:

а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

в) документы об образовании, квалификации и профессиональной подготовке (ст. 331 ТК РФ);

г) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья работать в детском учреждении и медицинскую книжку (ст. 69, 331 ТК РФ, Закон «Об образовании»);

д) документы воинского учета для военнообязанных;

е) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования

ж) справку или заверенную выписку из трудовой книжки с основного места работы, если работник принимается на работу по совместительству.

з) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

2.1.5. Прием на работу оформляется приказом директора МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги», который объявляется работнику под расписку в трехдневный срок (ст. 68 ТК РФ).

2.1.6. При приеме на работу администрация МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги» обязана ознакомить работника с учредительными документами и локальными правовыми актами МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги», соблюдение которых обязательно для работника.

К правовым документам, с которыми работник должен быть ознакомлен, относятся:

* Устав МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги»;
* Настоящие правила;
* Коллективный договор;
* Должностная инструкция;
* Инструкция по охране труда;
* Правила по технике безопасности;
* Правила пожарной безопасности;
* Правила поведения для обучающихся.
* Иные локальные акты, регламентирующие трудовую деятельность работников.

2.1.7. Фактическое допущение к работе с ведома работодателя считается вступлением в силу трудового договора (эффективного контракта), независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен (ст. 61, 67 ТК РФ). При этом трудовой договор (эффективный контракт) должен быть заключен не позднее трех рабочих дней со дня допущения.

2.1.8. В соответствии с приказом о приеме на работу специалист по кадрам обязан сделать запись в трудовой книжке на каждого работника (ст. 66 ТК РФ).

 На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы, в МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги» предоставляются копии трудовых книжек.

2.1.9. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинской книжки, выписок из приказов о назначении, переводе, увольнениях. Личное дело хранится в отделе кадров МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги».

2.1.10. О приеме работника делается запись в книге учета личного состава.

2.2. Перевод и увольнение работников

2.2.1. Перевод работников на другую работу производится только с их письменного согласия (ст. 72 ТК РФ), кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника: по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника, т.к. это не влечет за собой изменения трудовой функции и существенных условий трудового договора.

2.2.2. В связи с изменениями в организации работы МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги» и организации труда в МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги» (изменение количества групп, учебного плана, режима работы учреждения, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) работодатель не может без согласия работника переместить его на другое рабочее место. Об изменении условий труда работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде (ст. 74 ТК РФ).

Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 2 статьи 81 ТК РФ.

2.2.3. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст. 80 ТК РФ). По соглашению сторон трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление.

2.2.4. При увольнении в связи с сокращением штата или численности работников работодатель обязан сообщить об этом соответствующему профсоюзному органу не позднее двух месяцев до начала мероприятий. Увольнение по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу, только по состоянию здоровья или результатов аттестации (ст. 73, 81 п.3.ТК РФ).

2.2.5. Увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин, если он имел 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 состоянии наркотического или токсического опьянения (п. 6.б. ст. 81 ТК РФ), совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ); повторение в течение года грубого нарушения Устава МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги» (п. 3 «а» ст. 56 Закона «Об образовании») производятся при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном поступке, без согласования с первичной профсоюзной организацией МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги» .

2.2.6. В день увольнения работодатель выдает увольняемому надлежаще оформленную трудовую книжку (ст. 84. ч.1. и 140 ТК РФ) и по его заявлению все копии документов, связанные с работой.

2.2.7. Днем увольнения считается последний день работы.

2.2.8. Не допускается увольнение в период временной нетрудоспособности работника и нахождения в отпуске.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ (ст. 21 ТК РФ).

3.1. Работник МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги» имеет права и несет обязанности, предусмотренные условиями трудового договора, а также все иные права и обязанности, предусмотренные ст. 21 ТК РФ и, для соответствующих категорий работников, другими статьями ТК РФ.

3.2. Работник МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги» имеет право на:

3.2.1. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.2.2. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;

3.2.3. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

3.2.4. На повышение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации;

3.2.5. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей;

3.2.6. Защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.2.7. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;

3.2.8. Ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы;

3.2.9. Участие в управлении МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги» в формах, предусмотренных законодательством, коллективным договором и Уставом МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги»;

3.2.10. Отдых установленной продолжительности;

3.2.11. Обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством.

3.3. Работник МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги» обязан:

3.3.1. Работать добросовестно, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности. Строго выполнять обязанности, возложенные на него должностной инструкцией, трудовым договором, трудовым законодательством, законом РФ « Об образовании», Уставом МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги», настоящими Правилами. Участвовать в осуществлении программ развития Учреждения, проводимых Работодателем.

3.3.2. Систематически повышать свою квалификацию, качество работы, постоянно проявлять творческую инициативу.

3.3.3. Соблюдать требования правил охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать работодателю. Соблюдать правила пожарной безопасности, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН в учебных кабинетах и других помещениях МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги».

3.3.4. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда.

3.3.5. Содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.3.6. Беречь имущество МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги», эффективно использовать учебное оборудование, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду.

3.3.7. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с родителями и членами коллектива МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги». Не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом Работодателя к служебной тайне.

Поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Учреждения.

3.3.8. Соблюдать законные права и свободы обучающихся в МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги».

3.3.9. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

3.3.10. Поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся.

3.3.11. Выполнять функциональные обязанности, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности на основании квалификационных характеристик и нормативных документов.

3.4. Педагогические работники МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги» несут ответственность за жизнь и здоровье детей. Они обязаны во время образовательного процесса, при проведении воспитательных мероприятий, организуемых МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги», принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися и другими работниками МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги»; при травмах и несчастных случаях – оказывать посильную помощь пострадавшим; обо всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать администрации МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги».

3.5. Круг конкретных трудовых обязанностей (работ) педагогических работников, вспомогательного и обслуживающего персонала МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги» определяется их должностными инструкциями, соответствующими локальными правовыми актами и иными правовыми актами.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

4.1. Работодатель имеет право:

4.1.1. Управлять МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги» и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги»;

4.1.2. Заключать и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке, установленном ТК РФ;

4.1.3. Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

4.1.4.Требовать от работников выполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу, соблюдения настоящих правил;

4.1.5. Применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечания, выговор, увольнения;

4.1.6. Привлекать работников к материальной ответственности в установленном порядке;

4.1.7. Отстранять от работы работников, согласно статьи 76 ТК РФ;

4.1.8. Принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

4.2. Работодатель обязан:

4.2.1. Соблюдать условия трудового договора, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, законы РФ и все нормативные акты о труде, положения Устава МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги»;

4.2.2. Организовывать нормальные условия труда педагогов и других работников МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги», своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузку на следующий год.

4.2.3.Обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся и работников,
предупреждать их травматизм, контролировать знание и соблюдение инструкций по ТБ, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности работниками и обучающимися;

4.2.4. Осуществлять контроль над качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением дополнительных общеразвивающих программ, учебных планов, календарных учебных графиков.

4.2.5. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение
деятельности МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги», поддерживать и поощрять лучших работников. Разрабатывать планы социального развития учреждения и обеспечивать их выполнение.

4.2.6. Принимать меры по участию работников в управлении, укреплять и развивать социальное партнерство.

4.2.7. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

4.2.8. Разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка для работников учреждения.

4.2.9.Своевременно обеспечивать МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги» необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем (при наличии финансовых средств);

4.2.10. Принимать необходимые меры по обеспечению безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и воспитанников;

4.2.11. Обеспечивать сохранность имущества МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги», сотрудников и воспитанников;

4.2.12.Своевременно предоставлять отпуск всем работникам МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги» в соответствии с графиками, утвержденными директором не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

4.2.13. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги».

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Рабочее время работников определяется учебным расписанием, календарным графиком, графиком сменности, утвержденным работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом и в соответствии с условиями трудового договора, должностной инструкцией и обязанностями, возложенными на работника Уставом МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги».

5.2. В МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги» устанавливается шестидневная неделя, выходной воскресенье. Единым методическим днем для всех педагогов является вторник.

5.3.Для работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

 Для административного персонала устанавливается ненормированный рабочий день.

5.4. Для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных Уставом МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги» и настоящими Правилами;

5.5. Продолжительность рабочего времени в 36 часов устанавливается для следующих категорий работников:

* методист
* педагог-организатор

5.6. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается для педагогов – 18 астрономических часов.

5.7. Учебный день педагога в МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги» начинается за 10 минут до начала его занятий в соответствии с расписанием. Расписание занятий составляется, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

5.8. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности.

5.9. К рабочему времени относятся:

* общие собрания, заседания педсовета, занятия МО, совещания не должны продолжаться, как правило, более 2 часов,
* родительские собрания - полутора часов,
* Продолжительность одного занятия в творческом объединении – 45 минут с перерывом 10 минут, для дошкольников – 30 минут.

5.10. Работа в праздничные и выходные дни допускается с письменного согласия работника и оформляется согласно ст. 153 ТК РФ .

5.11. Педагогическим и другим работникам МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги» запрещается:

* изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
* отменять, изменять продолжительность занятий и перерывов (перемен) между ними;
* удалять воспитанников с занятий.

5.12. Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях по согласованию с администрацией МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги».

Во время проведения занятий не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии обучающихся.

5.13. В помещениях МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги» запрещается:

* находиться в верхней одежде и головных уборах;
* громкий разговор и шум в коридорах во время занятий;
* курение;
* проведение индивидуальной деятельности;
* использование оборудования учреждения в личных целях.

5.14. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который предоставляется обычно в летний период. График доводится до сведения работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (ст. 25 ТК РФ).

 Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам (ст. 334 ТК РФ). Его продолжительность устанавливается Постановлением Правительства РФ от 01.05.2015 N 766 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам" и составляет 42 календарных дня.

Ежегодными удлиненными оплачиваемыми отпусками, пользуются заместители руководителей образовательных учреждений.

Отпуск заместителям директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, заместителя директора по безопасности образовательного процесса составляет – 42 календарных дня.

Отпуск учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала - 28 календарных дней.

5.15. Работодатель может предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения ( ст.335 ТК РФ).

5.16. Краткосрочные оплачиваемые отпуска работодатель может предоставлять: в связи с регистрацией брака работника, рождением ребенка и в связи со смертью близких родственников продолжительностью 3 календарных дней.

6. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ.

6.1. Установление педагогической нагрузки на новый учебный год производится директором МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги», доводится до работника до его ухода в отпуск (согласно трудового договора с учетом мнения коллектива).

6.2. Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) не может быть уменьшен (увеличен) по инициативе работодателя на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения (увеличения) количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

6.3. Если прежние условия труда объективно не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по ст. 77 п. 7 ТК РФ.

6.4. Педагоги-женщины, находящиеся в отпуске в связи с рождением ребенка, тарифицируются в обычном порядке независимо от того, приступят ли они к работе в течение учебного года.

На период отпуска, предусмотренного ст. 256 ТК РФ, их учебная нагрузка передается другим работникам.

6.5. Объем преподавательской работы, выполняемой директором МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги», определяется по согласованию с Учредителем в лице Главы города.

6.6. Распределение педагогической нагрузки между работниками МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги» на новый учебный год оформляется приказом директора МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги».

6.7. Перераспределение педагогической нагрузки среди учебного года может иметь место в следующих случаях (по взаимному согласию сторон):

* при изменении посещаемости детей в группах менее 80%;
* при восстановлении на работе педагога, ранее выполнявшего эту нагрузку;
* при выходе на работу женщин, прервавших отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Индивидуальные трудовые споры работников с работодателем по вопросам установления учебной нагрузки рассматриваются в комиссии по трудовым спорам или в суде (ст. 381, 382 ТК РФ).

В случае снижения фактической посещаемости занятий учащимися в течение двух недель педагогу предоставляется возможность доукомплектовать данную группу, в противном случае учебная группа расформировывается, недельная нагрузка педагога пересматривается. Ставка педагога может быть сокращена или перепрофилирована.

7. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, творчество, инициативу и новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

* объявление благодарности;
* награждение почетной грамотой

Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносятся в трудовую книжку работника.

7.2. В соответствии со ст. 191 ТК РФ поощрения применяются работодателем совместно или по согласованию с выборным профсоюзным органом МБУДО «ГЦД(ю)ТТ г.Юрги» на основании Положения об оплате труда.

7.3. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению и государственным наградам (ст. 191 ТКРФ).

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

8.1. Работники МБУДО «ГЦД(ю)ТТ г.Юрги» обязаны подчиняться работодателю, выполнять его указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины администрацией МБУДО «ГЦД(ю)ТТ г.Юрги» применяются следующие меры дисциплинарного взыскания (ст. 192 ТК РФ):

* замечание;
* выговор;
* увольнение по соответствующим основаниям (ст. 81 ТК РФ). За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

8.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины директор должен затребовать объяснений в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствует применению взыскания. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения или Устава МБУДО «ГЦД(ю)ТТ г.Юрги» может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов обучающихся).

8.4. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

8.5. Взыскание объявляется приказом по МБУДО «ГЦД(ю)ТТ г.Юрги». Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания.

Приказ объявляется работнику под расписку в 3-х дневной срок со дня подписания. Если работник не согласен с наложением на него дисциплинарного взыскания, он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам МБУДО «ГЦД(ю)ТТ г.Юрги» и в профсоюзную организацию.

8.6. Администрация имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива (ст. 1 ТК РФ).

8.7. Взыскание автоматически снимается, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется соответствующим приказом директора МБУДО «ГЦД(ю)ТТ г.Юрги».

8.8. Педагогические работники, в обязанности которых входят выполнение воспитательных функций по отношению к воспитанникам, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (по п. 8 ст. 81 ТК РФ). К аморальным проступкам относятся: рукоприкладство, психическое или физическое насилие над личностью воспитанника (п. 4 «б» ст. 56 Закона «Об образовании») и другие нарушения норм морали, явно несоответствующие общественному положению педагога.

8.9. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком или применением мер физического или психического насилия производится без согласования с трудовым коллективом и может быть применено по следующим обстоятельствам:

1) Систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания (п. 5 ст. 81 ТК Р Ф);

2) Прогул (в том числе отсутствие на работе более четырех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин (п. 6.а. ст. 81 ТК РФ);

3) Появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения (п. 6.б. ст. 81 ТК РФ);

4) Совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением учредителя МБУДО «ГЦД(ю)ТТ г.Юрги» (п. 6г ст. 81 ТК РФ);

5) Грубое нарушение требований по охране труда (п. 6д ст. 81 ТК РФ);

6) Повторное в течение года грубое нарушение Устава МБУДО «ГЦД(ю)ТТ г.Юрги» (п. 5 ст. 56.3. Закона РФ «Об образовании»).

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ОХРАНУ ТРУДА (ст.219 ТК РФ)

Каждый работник имеет право на:

-рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

-обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

-получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

-отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

-обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

-обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

-личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

-внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

-гарантии и компенсации, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

10. ОБУЧЕНИЕ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА (Статья 225ТК РФ)

Все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели - индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

11. НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ, ПОДЛЕЖАЩИЕ РАСЛЕДОВАНИЮ И УЧЕТУ

(Статья 227 ТК РФ)

Расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:

в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;

при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком.

12. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ НЕСЧАСТНОМ СЛУЧАЕ (Статья 228 ТК РФ)

При несчастных случаях заместитель директора по безопасности образовательного процесса обязан:

немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в настоящем Кодексе, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего.

13. ПОРЯДОК РАССЛЕДОВАНИЯ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ В УЧРЕЖДЕНИИ

(Статья 229,230 ТК РФ)

Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель).

При расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профсоюзов, а при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными - представители исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя). Комиссию возглавляет, как правило, должностное лицо федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включаются.

В расследовании несчастного случая у работодателя - физического лица принимают участие указанный работодатель или его полномочный представитель, доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе.

По каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке.

При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно.

При несчастном случае на производстве с застрахованным составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.

После завершения расследования акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем (его представителем) и заверяется печатью (при наличии печати).

Работодатель (его представитель) в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан выдать один экземпляр утвержденного им акта о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом - лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования работодатель (его представитель) в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

При несчастном случае на производстве, происшедшем с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности (часть пятая статьи 229 настоящего Кодекса), работодатель (его представитель), у которого произошел несчастный случай, направляет копию акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования по месту основной работы (учебы, службы) пострадавшего.

По результатам расследования несчастного случая, квалифицированного как несчастный случай, не связанный с производством, в том числе группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом, комиссия (в предусмотренных настоящим Кодексом случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводивший расследование несчастного случая) составляет акт о расследовании соответствующего несчастного случая по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, которые подписываются всеми лицами, проводившими расследование.

Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматриваются работодателем (его представителем) с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

 ***Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются на один год.***

**СПИСОК РАБОТНИКОВ**

 **МБУДО «Городской центр детского (юношеского) технического творчества г.Юрги»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Ф.И.О. | Ознакомлен (а) |
| 1 | Абрамова Лариса Анатольевна |  |
| 2 | Бадикова Тамара Ивановна |  |
| 3 | Газина Татьяна Владимировна |  |
| 4 | Гаус Вероника Сергеевна |  |
| 5 | Гайбович Николай Петрович |  |
| 6 | Гнатко Лариса Александровна |  |
| 7 | Дешевых Татьяна Николаевна |  |
| 8 | Загурская Екатерина Леонидовна |  |
| 9 | Зубцов Алексей Александрович |  |
| 10 | Иванова Оксана Владимировна |  |
| 11 | Исмаилова Анжелика Валерьевна |  |
| 12 | Исупова Рина Рависовна |  |
| 13 | Кизилова Валентина Эдвиновна |  |
| 14 | Кириченко Дмитрий Сергеевич |  |
| 15 | Кочура Леонид Владимирович |  |
| 16 | Кочура Людмила Николаевна |  |
| 17 | Левицкая Валентина Ивановна  |  |
| 18 | Максименко Михаил Борисович |  |
| 19 | Максимчик Марина Георгиевна |  |
| 20 | Мурашкина Ирина Яковлевна |  |
| 21 | Николаева Наталья Владимировна |  |
| 22 | Пономарева Татьяна Сергеевна |  |
| 23 | Прима Игорь Кондратьевич |  |
| 24 | Пыстина Наталья Юрьевна |  |
| 25 | Римшева Наталья Ароновна |  |
| 26 | Севостьянова Анна Михайловна |  |
| 27 | Трофимова Жанна Александровна |  |
| 28 | Хевзюк Николай Дмитриевич |  |
| 29 | Цвелев Андрей Леонтьевич |  |
| 30 | Шаталин Евгений Николаевич |  |
| 31 | Шевченко Анна Геннадьевна |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |