

Согласовано с председателем
трудового коллектива МУ ДО ДДТ
Протокол № 1 от
«28» сентября 20 22 г.

Утверждено:

Директор МУ ДО ДДТ
Иванова О.А. *(подпись)*

«28» сентября 20 22 г.

Приказ № 9

Внесено изменения: переименование учреждения, статья: МУ ДО ДДТ. Приказ № 117 от 26.04.2022г. Директор (подпись) Иванова О.А.

Правила внутреннего трудового распорядка

муниципального учреждения дополнительного образования Дом детского творчества муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка муниципального учреждения дополнительного образования Дом детского творчества муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края (далее – «Правила») регламентируют внутренний трудовой распорядок в муниципальном учреждении дополнительного образования Дом детского творчества муниципального района «Улётовский район» Забайкальского края (далее – учреждение): порядок приема и увольнения работников; права, обязанности и ответственность работников и работодателя, режим рабочего времени и его использование, время отдыха, меры поощрения за успехи в работе и ответственность за нарушение трудовой дисциплины, а также иные вопросы, тесно связанные с регулированием трудовых отношений в учреждении.

1.2. Правила учреждения разработаны в соответствии с требованиями ст. 189, 190 Трудового кодекса Российской Федерации; ч. 7 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в РФ»; Уставом учреждения.

1.3. Настоящие правила распространяются на всех работников учреждения.

1.4. Главной целью правил является: обеспечение эффективной организации работы коллектива учреждения, полное и рациональное использование рабочего времени, укрепление дисциплины труда и достижение высоких качественных показателей в учебно-воспитательном процессе.

1.5. Правила могут изменяться, отменяться, дополняться по согласованию с трудовым коллективом учреждения и утверждаются приказом директора учреждения по основной деятельности.

1.6. Правила вступают в силу со дня их утверждения директором учреждения.

1.7. Правила прекращают свое действие в связи с:

- утверждением новой редакции правил;
- изменением законодательства Российской Федерации, регулирующего трудовые и иные, тесно связанные с ними отношения;
- отменой (признанием их утратившими силу).

1.8. Работник, заключивший трудовой договор с работодателем должен быть ознакомлен с Правилами в день его приема на работу, поставив соответствующую отметку в подписном листе ознакомления с Правилами внутреннего трудового распорядка.

1.9. Правила должны быть размещены на информационном стенде учреждения, в свободном доступе.

1.10. Правила учреждения регламентируют:

- порядок приема, перевода и увольнения работников;
- основные права и обязанности работодателя и работников учреждения;
- ответственность сторон;
- режим работы;
- время отдыха;
- применяемые к работникам меры поощрения и взыскания;
- иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Прием на работу педагогов дополнительного образования производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ.

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК

РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

Статья 331.1 ТК РФ предусматривает, что наряду с указанными в статье 76 настоящего Кодекса работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, против общественной безопасности, а также за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления.

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

2.3. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем учреждения.

Трудовой договор с работником образовательного учреждения заключается как на неопределенный срок, так и на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условия ее выполнения. Трудовой договор оформляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр оформленного трудового договора хранится у работодателя, второй – у работника.

2.4. Трудовой договор является основанием для издания Приказа о приеме работника на работу в учреждение. Приказ издается директором учреждения и объявляется работнику под роспись.

2.5. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных

законодательством (ст. 59 ТК РФ).

2.6. В трудовом договоре обязательно должны быть предусмотрены следующие условия:

- место работы;
- работа по должности (трудовая функция, квалификационная категория);
- дата начала работы;
- срок действия трудового договора;
- характеристика условий труда;
- режим труда и отдыха (в части, отличающейся от настоящих правил);
- оплата труда;
- виды и условия социального страхования;
- условия трудового договора могут быть изменены по согласованию сторон в письменной форме.

2.7. При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу, предоставляет работодателю:

- паспорт;
- трудовую книжку;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- фотографии работника;
- документ об образовании, о квалификации;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (ст. 65 ТК РФ);
- медицинскую книжку;
- реквизиты из банка для перечисления работнику заработной платы (безналичным путем).

2.8. Изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) или продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

Подобное изменение допускается только на новый учебный год. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных

обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.9. На каждого работника учреждения ведется личное дело, включающее в себя:

- анкету работника;
- трудовую книжку/документы, предъявляемые при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа;
- копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке;
- заявление о приеме на работу;
- заявление на обработку персональных данных;
- приказ о приеме на работу;
- трудовой договор;
- должностную инструкцию;
- личная карточка работника (унифицированная форма №Т-2);
- выписки из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях.

Личное дело работника хранится в учреждении в том числе и после увольнения. О приеме работника делается запись в Книге учета личного состава.

2.10. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней (в случае, если работа в этом учреждении является для работника основной).

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

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статьи, пункт ТК РФ или иного федерального закона.

2.11. Перевод работника на другую работу производится с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника: по производственной необходимости, для размещения временно отсутствующего работника (ст. 72.2 ТК РФ).

При переводе работника в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

- ознакомить работника с Уставом образовательного учреждения, с порученной работой, условиями и оплатой труда, локальными нормативными актами, разъяснить его права и обязанности согласно должностным обязанностям;
- ознакомить его с Правилами внутреннего трудового распорядка;
- проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях,

то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.12. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая ст. 74 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданной в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3, ч. 4, ст. 73 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушение установленных ТК РФ или федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

2.13. Расторжение трудового договора с работником – членом Совета, по инициативе работодателя по основаниям:

- сокращение численности или штата работников;
- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание предусмотренным ст. 81 п.п. 2, 5, 6 (а), 7, 8, 10 ТК РФ; ст. 84 п. 3 ТК РФ; ст. 336 п.п. 1, 2 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома образовательного учреждения.

2.14. Работник, расторгающий трудовой договор по своей инициативе обязан предупредить об этом работодателя в письменной форме за две недели.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение не производится, за исключением случая, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключение трудового договора (перевод).

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства, выход на пенсию и т.п.), а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанные с работой.

2.15. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

2.16. При смене собственника имущества, изменении подведомственности (подчиненности) учреждения, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжают.

2.17. На основании Федерального закона от 16.12.2019 №439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» с 2021 г. все трудовые книжки ведутся в электронном формате (исключение составляют только те лица, которые написали заявление о продолжении ведения бумажного документа). У лиц, кто впервые устроился на работу, все сведения о периодах работы будут вестись только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки.

Работодатель обязан ежемесячно не позднее 15-го числа месяца, следующего месяцу, в котором осуществлено кадровое мероприятие (прием, перевод, увольнение), либо работником подано заявление о выборе ведения сведений о трудовой деятельности, представлять в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности, на основе которых будут формироваться электронные трудовые книжки россиян. В случаях приема на работу или увольнения сведения о трудовой деятельности должны будут предоставляться организацией-работодателем в Пенсионный фонд не позднее рабочего дня, следующего за днем издания документа, являющегося основанием для приема на работу или увольнения.

3. Права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- на управление учреждением и персоналом;
- принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом образовательного учреждения;
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату не реже чем каждые полмесяца в денежной форме 15 и 30 числа текущего месяца;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение госнадзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных

правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

4. Основные права и обязанности работников

4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- заключение трудовых договоров с другими работодателями для работы на условиях внешнего совместительства при соблюдении условий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание Совета для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении образовательным учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своего представителя – Председателя Совета трудового коллектива, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашения;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ст. 237 ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- на материально-технические условия, требуемые для выполнения дополнительной образовательной программы, на обеспечение рабочего места, соответствующего государственным нормативным требованиям охраны труда и пожарной безопасности, а также условиям, предусмотренным Коллективным договором учреждения;
- выбирать и использовать в своей образовательной деятельности программы дополнительного образования, различные эффективные методики обучения обучающихся, учебные пособия;
- определять и предлагать обучающимся для использования в обучении полезные и интересные ресурсы Интернет;
- давать обучающимся во время занятий, а также перерывов (перемен) обязательные распоряжения, относящиеся к организации учебных занятий и соблюдению дисциплины;
- участвовать в обсуждении проектов документов по вопросам организации образовательной деятельности, в совещаниях по их подготовке и выполнению;
- запрашивать по поручению непосредственного руководителя и получать от других работников организации необходимую информацию, документы, необходимые для исполнения должностных обязанностей;
- знакомиться с проектами решений руководства, касающихся выполняемой им функции, с документами, определяющими его права и обязанности по занимаемой должности, критерии оценки качества исполнения своих трудовых функций;
- вносить на рассмотрение своего непосредственного руководителя предложения по организации труда в рамках своих трудовых функций;
- участвовать в обсуждении вопросов, касающихся исполняемых должностных обязанностей;
- участвовать в управлении образовательным учреждением в порядке, который определен Уставом;
- защищать свою профессиональную честь и достоинство. Знакомиться с жалобами, докладными и иными документами, которые содержат оценку работы педагога дополнительного образования, давать по ним письменные объяснения;
- на конфиденциальное служебное расследование, кроме случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- на поощрения, награждения по результатам трудовой деятельности;

- имеет полные права, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, Уставом учреждения, Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, руководствоваться утвержденными должностными инструкциями;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- точно исполнять приказы и распоряжения работодателя (его заместителя), изданные в пределах его компетенции и в установленной законодательством форме;

- строго следовать требованиям и обеспечивать выполнение правил и норм по технике безопасности и охране труда, производственной санитарии, гигиены и противопожарной безопасности;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества работодателя.

Педагог дополнительного образования обязан:

В рамках трудовой функции «Организация досуговой деятельности обучающихся в процессе реализации дополнительной общеобразовательной программы»:

- планирование подготовки досуговых мероприятий;

- организация подготовки досуговых мероприятий;

- проведение досуговых мероприятий.

В рамках трудовой функции «Обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся, осваивающих дополнительную общеобразовательную программу, при решении задач обучения и воспитания»:

- планирование взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся;

- проведение родительских собраний, индивидуальных и групповых встреч (консультаций) с родителями (законными представителями) обучающихся;

- организация совместной деятельности детей и взрослых при проведении занятий и досуговых мероприятий;

- обеспечение в рамках своих полномочий соблюдения прав ребенка, а также прав и ответственности родителей (законных представителей) за воспитание и развитие своих детей.

В рамках трудовой функции «Педагогический контроль и оценка освоения дополнительной общеобразовательной программы»:

- контроль и оценка освоения дополнительных общеобразовательных программ, в том числе в рамках установленных форм аттестации (при их

наличии);

- анализ и интерпретация результатов педагогического контроля и оценки;

- оценка изменений в уровне подготовленности обучающихся в процессе освоения дополнительной общеобразовательной программы.

В рамках трудовой функции «Разработка программно-методического обеспечения реализации дополнительной общеобразовательной программы»:

- разработка дополнительных общеобразовательных программ (программ учебных курсов, дисциплин (модулей) и учебно-методических материалов для их реализации;

- определение педагогических целей и задач, планирование занятий и (или) циклов занятий, направленных на освоение избранного вида деятельности (области дополнительного образования);

- определение педагогических целей и задач, планирование досуговой деятельности, разработка планов (сценариев) досуговых мероприятий;

- разработка системы оценки достижения планируемых результатов освоения дополнительных общеобразовательных программ;

- ведение документации, обеспечивающей реализацию дополнительной общеобразовательной программы учебного курса, дисциплины (модуля).

В рамках трудовой функции «Организационно-методическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ»:

- осуществляет разработку дополнительных общеобразовательных программ (программ учебных курсов, дисциплин (модулей)) и учебно-методических материалов для их реализации;

- определяет педагогические цели и задачи, планирует занятия и (или) циклы занятий, направленные на освоение избранного вида деятельности (области дополнительного образования);

- определяет педагогические цели и задачи, планирует досуговую деятельность, разрабатывает планы (сценарии) досуговых мероприятий;

- осуществляет разработку системы оценки достижения планируемых результатов освоения дополнительных общеобразовательных программ;

- ведет документацию, обеспечивающую реализацию дополнительной общеобразовательной программы (программы учебного курса, дисциплины (модуля)).

В рамках выполнения своей трудовой функции исполняет поручения своего непосредственного руководителя.

4.3. Педагог дополнительного образования должен уметь:

- осуществлять деятельность, соответствующую дополнительной общеобразовательной программе;

- готовить информационные материалы о возможностях и содержании дополнительной общеобразовательной программы и представлять их при проведении мероприятий по привлечению обучающихся;

- понимать мотивы поведения, образовательные потребности и запросы обучающихся и их родителей (законных представителей);

- набирать и комплектовать группы обучающихся с учетом специфики,

реализуемых дополнительных образовательных программ (их направленности и (или) осваиваемой области деятельности), индивидуальных и возрастных характеристик обучающихся;

- использовать профориентационные возможности занятий избранным видом деятельности (для преподавания по дополнительным общеразвивающим программам);

- разрабатывать мероприятия по модернизации оснащения учебного помещения (кабинета, лаборатории, мастерской, студии, спортивного, танцевального зала), формировать его предметно-пространственную среду, обеспечивающую освоение образовательной программы, выбирать оборудование и составлять заявки на его закупку с учетом:

- 1) задач и особенностей образовательной программы;

- 2) возрастных особенностей обучающихся;

- 3) своевременных требований к учебному оборудованию и (или) оборудованию для занятий избранным видом деятельности.

- обеспечивать сохранность и эффективное использование оборудования, технических средств обучения, расходных материалов (в зависимости от направленности образовательной программы);

- анализировать возможности и привлекать ресурсы внешней социокультурной среды для реализации образовательной программы, повышения развивающего потенциала дополнительного образования;

- создавать условия для развития обучающихся, мотивировать их к активному освоению ресурсов и развивающих возможностей образовательной среды, освоению выбранного вида деятельности (выбранной образовательной программы) привлекать к целеполаганию;

- устанавливать педагогически обоснованные формы и методы взаимоотношений с обучающимися, создавать педагогические условия для формирования на учебных занятиях благоприятного психологического климата, применять различные средства педагогической поддержки обучающихся;

- использовать на занятиях педагогически обоснованные формы, методы, средства и приемы организации деятельности обучающихся (в том числе информационно-коммуникационные технологии (ИКТ), электронные образовательные и информационные ресурсы) с учетом:

- 1) избранной области деятельности и задач дополнительной общеобразовательной программы;

- 2) состояния здоровья, возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся (в том числе одаренных детей и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья).

- осуществлять электронное обучение, использовать дистанционные образовательные технологии (если это целесообразно);

- готовить обучающихся к участию в выставках, конкурсах, соревнованиях и иных аналогичных мероприятиях (в соответствии с направленностью осваиваемой общеобразовательной программы);

- создавать педагогические условия для формирования и развития самостоятельного контроля и оценки обучающимися процесса и результатов освоения общеобразовательной программы;

- проводить педагогическое наблюдение, использовать различные методы, средства и приемы текущего контроля и обратной связи, в том числе оценки деятельности и поведения, обучающихся на занятиях;

- контролировать санитарно-бытовые условия и условия внутренней среды кабинета (мастерской, лаборатории, иного учебного помещения), устранять возможные риски для жизни и здоровья обучающихся в ходе обучения, применять приемы страховки и самостраховки при выполнении физических упражнений (в соответствии с особенностями избранной области деятельности);

- выполнять требования охраны труда;

- анализировать ход и результаты проведенных занятий для установления соответствия содержания методов и средств поставленным целям и задачам, интерпретировать и использовать в работе полученные результаты для коррекции собственной деятельности.

Взаимодействовать с членами педагогического коллектива, представителями профессионального сообщества, родителями (законными представителями) обучающихся (для дополнительных общеобразовательных программ), иными заинтересованными лицами и организациями для решения задач обучения и (или) воспитания отдельных обучающихся и (или) учебной группы с соблюдением норм педагогической этики;

- планировать образовательный процесс, занятия и (или) цикл занятий, разрабатывать сценарии досуговых мероприятий;

- корректировать содержание программ, системы контроля и оценки планов уроков по результатам анализа за реализации;

- вести учебную, планирующую документацию, документацию учебного помещения (при наличии) на бумажных и электронных носителях;

- создавать отчетные (отчетно-аналитические) и информационные материалы;

- заполнять и использовать электронные базы данных об участниках образовательного процесса и порядке его реализации для формирования отчетов в соответствии с установленными регламентами и правилами, предоставлять эти сведения по запросам уполномоченных должностных лиц;

- обрабатывать персональные данные с соблюдением принципов и правил, установленных законодательством Российской Федерации, определять законность требований различных категорий граждан и должностных лиц о предоставлении доступа к учебной документации, в том числе содержащей персональные данные;

- выполнять нормы педагогической этики, обеспечивать охрану жизни и здоровья в процессе публичного представления результатов оценивания;

- контролировать санитарно-бытовые условия и условия внутренней среды кабинета, выполнение на занятиях требований охраны труда, анализировать и устранять возможные риски жизни и здоровью обучающихся в ходе обучения и проведения досуговых мероприятий.

4.4. Педагог дополнительного образования должен знать:

- законодательство Российской Федерации и субъекта Российской Федерации об образовании в части, регламентирующей деятельность в сфере дополнительного образования детей;
- законодательство Российской Федерации об образовании в части, регламентирующей контроль и оценку освоения дополнительных общеобразовательных программ (с учетом их направленности);
- законодательство Российской Федерации об образовании в части, регламентирующей защиту персональных данных;
- локальные нормативные акты, регламентирующие организацию образовательного процесса, разработку программно-методического обеспечения, ведение и порядок доступа к учебной и иной документации, в том числе документации, содержащей персональные данные;
- основные правила и технические приемы создания информационно-рекламных материалов о возможностях и содержании дополнительных общеобразовательных программ на бумажных и электронных носителях;
- принципы и приемы представления дополнительной общеобразовательной программы;
- техники и приемы общения (слушания, убеждения) с учетом возрастных и индивидуальных особенностей собеседников;
- техники и приемы вовлечения в деятельность, мотивации к освоению избранного вида деятельности (избранной образовательной программы) обучающихся различного возраста;
- характеристики различных методов, форм, приемов и средств организации деятельности обучающихся при освоении дополнительных общеобразовательных программ соответствующей направленности;
- электронные ресурсы, необходимые для организации различных видов деятельности обучающихся;
- психолого-педагогические основы и методики применения технических средств обучения, ИКТ, электронных образовательных и информационных ресурсов, дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, если их использование возможно для освоения дополнительной общеобразовательной программы;
- особенности и организацию педагогического наблюдения, других методов педагогической диагностики, принципы и приемы интерпретации полученных результатов;
- основные характеристики, методы педагогической диагностики и развития ценностно-смысловой, эмоционально-волевой, потребностно-мотивационной, интеллектуальной, коммуникативной сфер обучающихся различного возраста на занятиях по дополнительным общеобразовательным программам;
- основные подходы и направления работы в области профессиональной ориентации, поддержки и сопровождения профессионального самоопределения при реализации дополнительных общеобразовательных программ соответствующей направленности;

- профориентационные возможности занятий избранным видом деятельности (для преподавания по дополнительным общеразвивающим программам);

- особенности одаренных детей и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, специфика инклюзивного подхода в образовании (в зависимости от направленности образовательной программы и контингента обучающихся);

- методы, приемы и способы формирования благоприятного психологического климата и обеспечения условий для сотрудничества обучающихся;

- источники, причины, виды и способы разрешения конфликтов;

- педагогические, санитарно-гигиенические, эргономические, эстетические, психологические и специальные требования к дидактическому обеспечению и оформлению учебного помещения в соответствии с его назначением и направленностью реализуемых образовательных программ;

- правила эксплуатации учебного оборудования (оборудования для занятий избранным видом деятельности) и технических средств обучения;

- требования охраны труда в избранной области деятельности;

- требования охраны труда при проведении учебных занятий в организации, осуществляющей образовательную деятельность и вне ее (на выездных мероприятиях);

- требования обеспечения безопасности жизни и здоровья обучающихся;

- нормативные правовые акты в области защиты прав и законных интересов ребенка, включая Конвенцию о правах ребенка 1989 года;

- педагогические возможности и методику подготовки и проведения мероприятий для родителей и с участием родителей;

- основные принципы и технические приемы создания информационных материалов (текстов для публикации, презентаций, фото и видеоотчетов, коллажей);

- основные технические средства, включая информационно-коммуникативные технологии (ИКТ), электронные образовательные и информационные ресурсы, возможности их использования на занятиях и условия выбора в соответствии с целью и задачами программы.

5. Режим работы учреждения. Рабочее время работников

5.1. Учреждение работает в режиме пятидневной недели с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Учреждение работает в две смены в соответствии с расписанием занятий.

1 смена с 08.00 – 12.00 час.

2 смена с 13.00 – 19.00

Перерыв на обед с 12.00 до 13.00.

Учебный год начинается в учреждении 15 сентября и заканчивается 25 мая. Продолжительность учебного года составляет 32 недели.

Учебный год делится на учебные четверти, установленные календарным учебным графиком.

Каникулы проводятся согласно расписанию, утвержденному директором учреждения.

В каникулярное время учреждение может открывать в установленном порядке лагеря дневного пребывания детей, летнюю досуговую площадку на срок – 21 день, создавать различные объединения с постоянным или переменным составом, организация деятельности в которых может быть следующей: походы, экскурсии, слеты, фестивали, мастер-классы и иная деятельность.

5.2. Рабочее время работников определяется настоящими правилами, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми директором учреждения по согласованию с Светом, условиями трудового договора.

Перерывы для отдыха и питания педагогических работников устанавливаются в течение перерывов между занятиями, соответственно расписанию преподавателя.

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогов дополнительного образования учреждения устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки и регулируется приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.4. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения установлена продолжительность рабочего времени, согласно их трудового договора и рабочего времени, обозначенного в штатном расписании (по количеству штатных единиц). Нормальная продолжительность рабочего времени для данной категории работников не должна превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.5. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН).

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

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

5.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется. Учебная нагрузка на выходные дни может быть разрешена в связи с производственной необходимостью с согласия преподавателя.

5.8. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) с Советом трудового коллектива до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Руководитель учреждения обязан ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

5.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Работа за 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).

Также работники могут привлекаться к дежурству в выходные и нерабочие праздничные дни, которые компенсируются предоставлением в течение ближайших 10 дней отгула той же продолжительности, что и дежурство.

5.11. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся и не совпадающие с ежегодным оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее – каникулярный период), являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы.

5.12. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.13. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения и привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных локальным актом учреждения.

5.14. Педагогам и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять учащегося с занятия;

5.15. Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях только по согласованию с администрацией учреждения.

Вход в учебный кабинет после начала занятия разрешается только руководителю и его заместителям.

Делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время занятия не разрешается. В случае необходимости такие замечания делаются администрацией по окончании урока в отсутствии обучающихся.

5.16. Администрация организует учет явки на работу и уход с нее работников (ст. 91 ТК РФ). В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии возможности известить администрацию как можно раньше, а так же предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

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

6. Время отдыха

6.1. Педагогическим работникам предоставление ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива учреждения, но не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

6.2. Педагогическим работникам учреждения предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

6.3. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

6.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.5. По согласованию между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия в случаях, предусмотренных законодательством.

6.6. Дни недели (периоды времени, в течении которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.д.

6.7. Педагогическим работникам, для которых учреждение является основным местом работы, полагается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней в связи с работой в местностях с особыми условиями (ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

6.8. Работодатель обязуется:

- предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому урегулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ);

- в соответствии со статьей 263 Трудового кодекса Российской Федерации лицам, осуществляющим уход за детьми, в том числе работникам имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время до 14 календарных дней с согласия руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзного комитета;

- на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

- Уставом образовательного учреждения;
- трудовым договором;
- настоящими правилами внутреннего трудового распорядка;

- приказами и письменными распоряжениями руководителя (уполномоченных руководителем лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Работодатель имеет право на применение следующих дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по основаниям, предусмотренным п.п. 5-8, 11 ст. 81;
- увольнение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п.п. 1,2 ст. 336 ТК РФ.

7.3. Применение работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п.5 ст. 81 ТК РФ к работнику, являющемуся членом Совета, допускается только с учетом мотивированного мнения выборного органа (Совета).

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

7.5. До применения дисциплинарного взыскания, работодатель обязан затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение в письменной форме. В случае отказа работника предоставить объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного профсоюзного органа.

7.7. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

7.9. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объясняется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

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

7.12. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного профсоюзного органа.

7.13. В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику не применяются меры поощрения.

8. Поощрения работника за трудовые обязанности

8.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:

- объявляет благодарности;
- выдает премию;
- награждает ценным подарком;
- награждает почетной грамотой;
- представляет к званию лучшего по профессии.

8.2. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с Советом трудового коллектива. Поощрения объявляются приказом руководителя и доводятся до сведения коллектива. Сведения о награждениях и поощрениях работника заносятся в трудовую книжку и в личную карточку (форму Т2) работника.

8.3. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищно-бытовых условий и т.д.).

8.4. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ).

9. Заключительные положения

9.1. правила внутреннего трудового распорядка должны быть размещены на информационном стенде учреждения и доступны для свободного ознакомления.

9.2. С правилами внутреннего трудового распорядка (и вносимыми в них изменениями) должны быть ознакомлены все работники учреждения под роспись.

9.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка.

