

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной

профессиональной организации

Каванцева Г.З.

20 Авг г.



УТВЕРЖДЕНО:

Директор МАУ ДОЛКД «Юность»

Логовская И.А.

от « 11 » августа 2018 г.



## ПРАВИЛА

### ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Муниципального автономного учреждения  
«Детский оздоровительный лагерь круглогодичного действия  
«Юность»

Прокопьевский район  
2018 г.

Принято Протогласованием  
27.11.2018  
Инструктор  
И.А. Илюшин



## Содержание

I. Общие положения.....	3
II. Основная часть.....	6
2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.....	6
3. Основные обязанности и права работника.....	19
4. Основные обязанности и права работодателя.....	21
5. Режим рабочего времени и времени отдыха.....	22
6. Оплата труда.....	25
7. Порядок применения поощрений и взысканий.....	26
8. Материальная ответственность сторон.....	27
III. Заключительные положения.....	27

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка в Муниципальном автономном учреждении «Детский оздоровительный лагерь круглогодичного действия «Юность» (МАУ ДОЛКД «Юность») - далее по тексту Учреждение, разработаны в соответствии с Конституцией РФ, трудовым Кодексом РФ и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Правила внутреннего трудового распорядка учреждения – это локальный нормативный акт учреждения, принимаемый работодателем, содержащий нормы трудового права, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации (ст. ст. 8, 189 ТК РФ).

1.2. Целью правил внутреннего трудового распорядка (далее ПВТР) является соблюдение государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работника и работодателя.

1.3. Основными задачами ПВТР являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений:

- по организации труда и управлению трудом;
- по трудоустройству у данного работодателя;
- по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- по участию работников и профсоюза в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- по материальной ответственности работодателя и работников в сфере труда;
- по надзору и контролю (в том числе профсоюзного контроля) за соблюдением трудового законодательства, включая законодательство об охране труда;
- по разрешению трудовых споров (ст. 117 ТК РФ).

1.4. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений, закрепленные в ТК РФ:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление

ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное для человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленной федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за соблюдением;
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников (ст. 2 ТК РФ).

1.5. Трудовым кодексом РФ принудительный труд запрещен:

т.е. вы  
(насил  
- )  
- )  
- )  
эконом  
- )  
взгляде  
полити  
- )  
национ  
К )  
вынужд  
(насил  
Кодекс  
выполн  
- )  
выплат  
- )  
вследс  
средств  
устано  
- )  
обязан  
служб  
- )  
военно  
законо  
работу  
бедств  
эпиде  
норма  
- )  
суда  
законо  
- )  
трудо  
федер  
норма  
законо  
облас  
- )  
статья

т.е. выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

- нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;
- возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Для целей настоящего Кодекса принудительный труд не включает в себя:

- работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;
- работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;
- работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров (ст. 4 ТК РФ).

1.6. Правила внутреннего трудового распорядка, содержание нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, иным федеральным законам, Указам Президента РФ, Постановлениям Правительства РФ, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам Кемеровской области, актам органов исполнительной власти Кемеровской области, актам органов местного самоуправления (ст. 5 ТК РФ).

1.7. В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений в учреждении осуществляется путем заключения, изменения,

согласен конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности  
ры не мо человечества, а также против общественной безопасности, за исключением  
и гаран случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ;

нормати -имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные  
кие усло тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей  
о, то они части ст. 331 ТК РФ;

распоря -признанные недееспособными в установленном  
исполне федеральным законом порядке;

и. -имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым  
федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по  
выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в  
области здравоохранения.

ТНКО Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ,  
трудоу имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и  
отником преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и  
работу достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в  
потреб медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в  
акта стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья  
ишения населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и  
енно в безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против  
обязуе общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении  
облгод которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по  
подате нерезабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической  
ТК РФ) деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и  
кона « защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной  
пот ли власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической  
ечающ деятельности.

ности 2.1.5. В соответствии со статьей 351.1. ТК РФ установлены ограничения на  
тствии занятие трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития  
ловно несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского  
иошен медицинского обеспечения, организации их отдыха и оздоровления,  
прот развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления,  
очение медицинского обеспечения не допускаются лица, имеющие или имевшие  
яющую судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением  
олово лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по  
ми реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и  
осн четвертом части второй статьи 331 ТК РФ, за исключением случаев,  
предусмотренных частью третьей статьи 351.1 ТК РФ.

Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан  
отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования,  
воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и

согласен конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности  
ры не мо человечества, а также против общественной безопасности, за исключением  
и гаран случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ;

нормати -имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные  
кие усло тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей  
о, то они части ст. 331 ТК РФ;

распоря -признанные недееспособными в установленном  
исполне федеральным законом порядке;

и. -имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым  
федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по  
выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в  
области здравоохранения.

ТНКО Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ,  
трудоу имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и  
отником преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и  
работу достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в  
потребл медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в  
акта стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья  
ишения населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и  
енно в безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против  
обязуе общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении  
облгод которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по  
подате нерезабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической  
ТК РФ) деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и  
кона « защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной  
пот ли власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической  
ечающ деятельности.

ности 2.1.5. В соответствии со статьей 351.1. ТК РФ установлены ограничения на  
тствии занятие трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития  
ловно несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского  
иошен медицинского обеспечения, организации их отдыха и оздоровления,  
прот развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления,  
рчение медицинского обеспечения не допускаются лица, имеющие или имевшие  
яющую судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением  
олово лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по  
ми реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и  
осн четвертом части второй статьи 331 ТК РФ, за исключением случаев,  
предусмотренных частью третьей статьи 351.1 ТК РФ.

Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан  
отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования,  
воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и



оздоровления, медицинского обеспечения при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести или 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, мира и безопасности человечества, а также общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено на основании реабилитирующих оснований, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

## 2.2. Содержание трудового договора.

В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор на основании сведений о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор на основании, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении

органи  
обосо

распис  
вид пе  
иными  
должн  
льгот  
или  
соотве  
справс  
Росси  
станд

догово  
основе  
насто

(должн  
режим  
отлич

услови  
услови  
услови  
разъез

соотве  
други  
норма

ухудш  
законс  
норма  
норма

место

комме

устанс  
работс

анитель  
уголовн  
ртом ча  
опускае  
слу до  
31 ТК  
тяжести  
и, чест  
изации  
омощь  
здоре  
о стро  
же про  
отноше  
ашено  
тельно  
изации  
решен  
й высш  
оссийс  
(фамил  
договор  
одател  
ителей,  
уальны  
договор  
и;  
педуюш  
работы  
взделен

организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами; другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются условия его действия и обстоятельство (причина), послужившая (ие) для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.3. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если этот срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условия срочного трудового договора утрачивают силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которого в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;

ка пра  
трудо  
ржащ  
лашен  
отся с  
ключе  
и ин  
если и  
ни.  
я не мо  
едстоя  
ых част  
тьи 59  
ю сто  
словий  
о дого  
с срочн  
работ  
услов  
ий дого  
отсутст  
ченным  
донения  
: котор  
инициат  
за котор  
правов  
договор  
договор  
овой раб

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность, на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

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

2.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный соответствием со ст. 61 ТК РФ, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст.65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- свидетельство идентификационного налогового номера (ИНН);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования на реабилитирующем основании, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющей функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.
- личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в учреждении.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.  
экземп  
трудо  
Т  
заключ  
работо  
П  
оформи  
дней со  
2  
издани  
(распор  
трудо  
П  
работн  
требов  
копию  
П  
обязан  
распор  
связан  
2  
(обслед  
поступ  
2  
может  
соответ  
С  
работн  
заступ  
РФ, ус  
спорон  
В  
законо  
трудо  
актов.  
У  
-  
провед  
нормат  
-  
лиц, не  
-  
образо

2.8. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.9. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

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

2.10. Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат все лица, поступающие на работу в учреждение.

2.11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального

образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев; и иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 184 ТК РФ).

2.12. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

### 2.13. Прекращение трудового договора

2.13.1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 180 ТК РФ) может быть произведено по следующим основаниям:

- 1) ликвидации учреждения;
- 2) сокращения численности или штата работников учреждения;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества учреждения (в отношении руководителей организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории учреждения - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей в случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем учреждения (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу учреждения;

10) однократного грубого нарушения руководителем учреждения (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;



12) предусмотренных трудовым договором с руководителем учреждения членами коллегиального исполнительного органа учреждения;

13) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой ст. 81 ТК РФ) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагая вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения учреждения, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации учреждения.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 81 ТК РФ, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

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

Согласно ст. 77 ТК РФ другими основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности)

организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

2.13.2. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) производится в соответствии со ст. 80 ТК РФ.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

### 2.13.3. Расторжение срочного трудового договора (ст. 79 ТК РФ)

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. При прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

### 2.13.4. Расторжение трудового договора по соглашению сторон

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

Во всех случаях расторжения трудового договора днем увольнения работника является последний день его работы.

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии

имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.14. Перевод работника на другую работу - постоянное или временное изменение трудовых функций работника при продолжении работы у того же работодателя, допускается только с письменного согласия работника.

Перевод на другую постоянную работу в пределах учреждения оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовую книжку работника.

### 3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА РАБОТНИКОВ

#### 3.1. Права работника

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом 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, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов, вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов, участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми законными способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Педагогические работники учреждения имеют также право:

- самостоятельно выбирать и использовать методики воспитания, пособия, материалы, имеют право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ;

- на внесение предложений по усовершенствованию воспитательного процесса в учреждении; на участие в обсуждении вопросов деятельности учреждения.

### 3.2. Обязанности работника

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- выполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права и трудовым договором.

педагогические работники учреждения обязаны также:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне.

- соблюдать права и свободы отдыхающих, поддерживать дисциплину, соблюдать режим дня, уважая человеческое достоинство.

- обеспечивать охрану жизни и здоровья отдыхающих.

- осуществлять связь с родителями (лицами их замещающими).

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы.

- систематически повышать свой профессиональный уровень.

Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению режим дня и план на день

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность всех мероприятий и работы кружков без согласования с руководителем учреждения.

- удалять отдыхающих с мероприятий, в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с воспитательным процессом.

#### 4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ

##### 4.1. Права работодателя:

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом 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 работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

##### 4.2. Обязанности работодателя:

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;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов и иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением трудовых обязанностей;
- 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, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

коллект
трудо
5.
5.
Правила
работы
5.
законо
выход
продол
Предле
жалоб
5
должн
36 час
неотде
и дете
5.
рабо
5.
36 час
в Учр
№
n/n
1
2
3
4
5
6
7
8

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

#### 5. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

5.1. В учреждении рабочее время работников определяется настоящими Правилами ВТР, должностными инструкциями, трудовым договором, графиком работы, утвержденными руководителем учреждения или заместителем.

5.2. Режим работы в учреждении устанавливается на основании Трудового законодательства РФ и определяется как шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье. Суббота - является рабочим днем, продолжительность рабочего времени в субботу сокращается на один час. Праздничные дни определяются в соответствии с государственным календарем и являются выходными днями.

5.3. Женщины, работающие в сельской местности, независимо от занимаемой должности и от места жительства, продолжительность рабочей недели составляет 36 часов. (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

5.4. У работников, являющихся инвалидами I и II групп, продолжительность рабочей недели не должна превышать 35 часов.

5.5. Продолжительность рабочего времени у медицинских работников не более 36 часов в неделю.

в Учреждении устанавливается следующий режим рабочего времени:

№ п/п	Должность	Рабочие дни	Перерыв для приема пищи	Выходные дни
1	Директор	понедельник-суббота с 08.00 – 15.30	10.30 – 10.45 13.30 – 13.45	воскресенье
2	Заместитель директора по УВР	понедельник-суббота с 08.00 – 15.30	10.30 – 10.45 13.30 – 13.45	воскресенье
3	Старший воспитатель	понедельник-суббота с 08.00 – 14.30	10.30 – 10.45 13.30 – 13.45	воскресенье
4	Инструктор по физической культуре	понедельник-суббота с 08.00 – 14.30	10.30 – 10.45 13.30 – 13.45	воскресенье
5	Педагог- организатор	понедельник-суббота с 08.00 – 14.30	10.30 – 10.45 13.30 – 13.45	воскресенье
6	Воспитатель	с 08.00 – 8.00	10.30 – 10.45 13.30 – 13.45 19.30- 19.40	согласно графика сменности
7	Повар	с 08.00 – 20.30	09.30 – 09.40 13.30 – 13.40 19.30- 19.40	согласно графика сменности
8	Калькулятор	понедельник-суббота	10.30 – 10.45	воскресенье



		с 08.00 – 14.30	13.30 - 13-45	
9	Заведующий складом	понедельник-суббота с 08.00 – 14.30	10.30 – 10.45 13.30 – 13-45	воскресе
10	Завхоз	понедельник-суббота с 08.00 – 14.30	10.30 – 10.45 13.30 – 13-45	воскресе
11	Рабочий по обслуживанию здания	понедельник-суббота с 08.00 – 15.30	10.30 – 10.45 13.30 – 13-45	воскресе
12	Подсобная рабочая по кухне	с 08.00 – 20.30	09.30 – 09.40 13.30 – 13-40 19.30- 19.40	согласн график сменнос
13	Уборщик помещений	с 08.00 – 20.30	09.30 – 09.40 13.30 – 13-40 19.30- 19.40	согласн график сменнос
14	Медицинская сестра	с 08.00 – 8.00	10.30 – 10.45 13.30 – 13-45 19.30- 19.40	согласн график сменнос
15	Фельдшер	с 08.00 – 8.00	10.30 – 10.45 13.30 – 13-45 19.30- 19.40	согласн график сменнос
16	Водитель	понедельник-суббота с 08.00 – 15.30	10.30 – 10.45 13.30 – 13-45	воскресе
17	Машинист по стирке белья	понедельник-суббота с 08.00 – 14.30	10.30 – 10.45 13.30 – 13-45	воскресе
18	Дворник	понедельник-суббота с 08.00 – 15.30	10.30 – 10.45 13.30 – 13-45	воскресе
19	Зам.директора по БОП	понедельник-суббота с 08.00 – 15.30	10.30 – 10.45 13.30 – 13-45	воскресе

5.6. Для отдельных категорий работников, указанных выше, устанавливается в случае необходимости, сменный режим рабочего времени и выходные дни, согласно графика сменности. При этом продолжительность работы при сменном режиме, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерывы на отдых и приема пищи, определяется графиками сменности, утверждаемыми руководителем учреждения с соблюдением установленной, законодательством продолжительности рабочего времени за месяц или другой учетный период.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем один месяц до введения их в действие. Работники чередуются по сменам равномерно.

5.7. Привлечение работников учреждения к сверхурочным работам производится в соответствии со ст. 99 ТК РФ, а также с их письменного согласия на основании приказа директора учреждения.

5.8. Перечень должностей учреждения при исполнении трудовых обязанностей по которым устанавливается ненормированный рабочий день, устанавливается приказом директора учреждения.

5.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к работе в вечернее и ночное время осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.10. Перечень нерабочих праздничных дней определяется ст. 112 ТК РФ.

5.11. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов, ст.95 ТК РФ.

5.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке, предусмотренном ТК РФ. О работе в выходные и нерабочие праздничные дни издается приказ директора учреждения.

5.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлено отпуск без сохранения заработной платы на согласованное с администрацией учреждения количество дней, если это не приведет к нарушению сроков и срыву текущих работ, к которым работник имеет непосредственное отношение. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании письменного заявления работника и оформляется приказом директора.

5.14. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.16. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается руководителем учреждения с учетом интересов работников, необходимости обеспечения нормальной работы учреждения. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 5 января текущего года и доводится до сведения всех работников учреждения. Уход в отпуск контролируется отделом кадров и отделом бухгалтерского учета и контроля учреждения.

5.17. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах в вредных и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях в порядке и на условиях, предусмотренных действующим Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, коллективным договором и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.18. В случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск может суммироваться с основным ежегодно оплачиваемым отпуском.

5.19. Педагогическим работникам запрещается оставлять работу до прихода сменщика. В случае неявки сменщика работника, сообщившего об этом директору МАУ ДОЛКД «Юность», который обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

5.20. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: водитель.

5.21. В период отсутствия заезда детей сотрудники МАУ ДОЛКД «Юность» привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

5.22. Для педагогических работников (воспитатели), выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с отдыхающими.

5.23. В случае приостановки деятельности учреждения, время простоя (ст. 72.2 настоящего Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовых функций, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

## 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Зарплата определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

6.2. Система заработной платы, установленная в учреждении, определяется локальными нормативными актами учреждения и конкретизируется в трудовом договоре.

6.3. Зарплата выплачивается непосредственно работнику в порядке и сроки, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, коллективным и трудовым договором.

6.4. Для целей учета начисления и выплаты заработной платы, а равно и для выплат материального стимулирования труда за учетный период отработанных

работником времени принимается один календарный месяц. Учет рабочего времени, отработанного каждым работником учреждения ведется отделом кадров учреждения.

6.5. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях и в размерах, предусмотренных действующим законодательством РФ в области труда.

6.6. Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, работу в вечернее и ночное время и другие условия труда, отклоняющие от нормальных, производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным и трудовым договором, а также иными федеральными законами и нормативно-правовыми актами в сфере трудовых отношений.

## 7. ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ ПОощРЕНИЙ И ВЗЫСКАНИЙ

7.1.1 За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие достижения в труде применяются следующие меры поощрения работников учреждения:

- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком;
- выдача денежного вознаграждения;
- другие поощрения. Допускается одновременное применение к работнику нескольких видов поощрения.

7.1.2. Поощрения оформляются приказом директора учреждения с указанием вида поощрения и его основания, затем доводятся до сведения всех работников и заносятся в трудовую книжку работника.

7.1.3. Материальные формы поощрения за успехи в работе могут также устанавливаться в других локальных нормативных актах учреждения.

7.2.1 Работники учреждения несут ответственность за совершение дисциплинарных проступков, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника, возложенных на него трудовых обязанностей.

7.2.2. За совершение дисциплинарного проступка к работнику могут быть применены следующие виды дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

7.2.3. Правом наложения и снятия дисциплинарных взысканий обладает директор учреждения.

7.2.4. До наложения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы письменные объяснения. Отказ работника дать письменное объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Об отказе в даче письменных объяснений со стороны работника отдел кадров учреждения с участием свидетелей составляет акт соответствующего содержания.

7.2.5. За каждый дисциплинарный проступок на работника может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

7.2.6. Приказ руководителя учреждения о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, которого наложено взыскание под роспись (с указанием даты ознакомления) трехдневный срок со дня его издания. В случае отказа работника от ознакомления приказом (подписи) отделом кадров учреждения составляется об этом соответствующий акт.

7.2.7. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года со дня его наложения по ходатайству трудового коллектива или непосредственно руководителя работника, если подвергнутый дисциплинарному взысканию работник не совершил нового проступка.

### **8. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

8.1. Одна из сторон трудового договора (работник или учреждение) причинившая своими действиями ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ.

8.2. Трудовым договором (дополнительным соглашением к нему) может конкретизироваться материальная ответственность его сторон.

8.3. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет собой освобождение сторон этого договора от материальной ответственности предусмотренной Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ.

### **III. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Работники учреждения обязаны соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, а именно запрещается:

- курение в местах, где по соображениям техники безопасности производственной санитарии был установлен такой запрет, в том числе в соответствии с действующим законодательством РФ;
- принимать пищу на рабочем месте;
- уносить с собой имущество, предметы или материалы, принадлежащие учреждению, без получения на то соответствующего разрешения;
- приносить с собой предметы или товары, предназначенные для продажи на рабочем месте;
- вывешивать объявления вне отведенных для этого мест без соответствующего разрешения;
- приносить с собой или употреблять алкогольные напитки и наркотические вещества, проходить в учреждение или находиться там, в алкогольном или наркотическом опьянении.

9.2. Каждый работник учреждения обязан использовать все средства индивидуальной или коллективной защиты, имеющиеся в его распоряжении строго соблюдать специальные распоряжения, отданные на этот счет.

9.3. В случае неисполнения и (или) ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей он может быть

кет бы привлечении к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и в настоящих Правилах.

инарис  
нику,  
ления)  
млени  
об эт  
да со д  
твенно  
ыскани

9.4. В отношении некоторых категорий работников, перечень которых устанавливается законодательством РФ и конкретизируется в локальных актах учреждения, может устанавливаться полная материальная ответственность за необеспечение сохранности товарно-материальных ценностей, переданных работнику под отчет. В этом случае учреждение заключает с работником письменный форме договор о полной материальной ответственности на весь период работы работника с вверенными ему товарно-материальными ценностями. Необоснованный отказ работника от заключения такого договора квалифицируется как нарушение трудовой дисциплины.

9.5. По всем вопросам, не нашедшим отражения в настоящих Правилах стороны руководствуются, в данной части, действующим законодательством РФ.

ждени  
ущерб  
Ф.  
) мож

слечет  
енност  
и РФ.

техни  
ности  
числе

ежаш  
дажи

ст б

ическ  
ом и

редст  
ежени

тнику  
т бы

- следит  
в уборке  
- в отс  
меропри  
- запреп

## Приложение № 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка

### Пункт 3.10. (должностной инструкции воспитателя)

- ежедневно, согласно графика выходов, подготавливает педагогический дневник. Наличие и качественное ведение педагогического дневника по действующему варианту строго обязательно.
- согласно плана работы на день, подготавливать и иметь при себе методические разработки мероприятий (сценарии);
- сценарии мероприятий разрабатывать по соответствующим требованиям: цели задачи, ход мероприятия, подведение итогов и награждения. Указываю используемый инвентарь и реквизит;
- запланированные мероприятия должны соответствовать проводимым;
- своевременно подавать информацию в пресс-центр «ЛЯПС»: фотографии статьи, самостоятельно и привлекая детей;
- воспитатели, ведущие кружковую работу, должны иметь: программу кружка тематическое планирование, журнал учета кружковой работы, итоги и результаты за сезон (фотографии, выставки, итоговый концерт);
- баллы в оценочном листе должны подтверждаться мини-отчетом, без него оценочный лист считается недействительным;
- подавать «Книгу отзывов и предложений» для оценки работы воспитателей учреждения в целом;
- портфолио оформляется, согласно утвержденного «Положения о портфолио». Регулярно пополнять информацию о своей педагогической деятельности;
- хранение всей имеющейся документации воспитателя не менее 3-х лет (архив захода лагеря);
- воспитатель обязан передать смену своему напарнику, приходящему на смену;
- соблюдать дресс-код лагеря
- периодически повышать свою квалификацию

### Пункт 3.18. (должностной инструкции воспитателя)

- следить за добросовестным дежурством в столовой (уборка посуды и протирка столов);
- следить за порядком и чистотой на обувных полках детей;
- в течение дня следить за порядком и чистотой в методическом кабинете, холле игровой, душевых комнатах, в костюмерной;
- в течение дня следить за порядком и чистотой в спальнях: учить детей самообслуживанию, правильно, последовательно, аккуратно заправлять постель, вытирать пыль, соблюдать чистоту в спальнях. Воспитывать бережное отношение к результатам своего труда. Развивать у детей желание помогать друг другу.
- следить за сохранностью спортивного инвентаря в учреждении и на прилегающей территории;

- следить за чистотой и порядком на прилегающей территории, принимать участие в уборке. В летний период, привлекать детей к трудовому десанту;
- в отсутствие музыкального работника («ди-джея») самостоятельно проводить мероприятия с музыкальным сопровождением.
- запрещается разглашать персональные данные.

й дневн  
твующе

годиче

иям: це  
Указы

ографии

у круж  
езульта

без не

тателей

отфоли

(архив

мену;

проти

ге, холл

ить дете

постел

ошение

егающе