

Согласовано
Председатель ПК
Стигун / Стигунова Н.В.
« 25 » сентября 2009 г.



**Правила
внутреннего трудового распорядка
государственного образовательного учреждения для детей,
нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, Пестравского
центра психолого-медико-социального сопровождения**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями ст. 189-190 Трудового кодекса Российской Федерации и уставом центра.
- 1.2. Настоящие Правила утверждены директором центра с учётом мнения профсоюзного комитета.
- 1.3. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.
- 1.4. Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и создания условий для эффективной работы.
- 1.5. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами организации.
- 1.6. Настоящие Правила вывешиваются в центре на видном месте.
- 1.7. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников

- 2.1. Для работников Центра работодателем является центр.
- 2.2. Приём на работу и увольнение работников центра осуществляет директор общеобразовательного учреждения.
- 2.3. При приёме на работу (заключение трудового договора) работодатель требует следующие документы:

Содержание

- 1. Общие положения.**
- 2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников.**
- 3. Права и обязанности работников.**
- 4. Права и обязанности работодателя.**
- 5. Рабочее время и время отдыха.**
- 6. Поощрения за успехи в работе.**
- 7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями ст. 189-190 Трудового кодекса Российской Федерации и Уставом центра.

1.2. Настоящие Правила утверждены директором центра с учётом мнения профсоюзного комитета.

1.3. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.

1.4. Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и создания условий для эффективной работы.

1.5. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами организации.

1.6. Настоящие правила вывешиваются в центре на видном месте.

1.7. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

1. Порядок приёма, перевода и увольнения работников

2.1. Для работников Центра работодателем является администрация данного центра.

2.2. Приём на работу и увольнение работников центра осуществляет директор образовательного учреждения.

2.3. При приёме на работу (заключение трудового договора) работодатель требует следующие документы:

- паспорт для удостоверения личности;

- трудовую книжку;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;

- медицинское заключение о состоянии здоровья (медицинскую книжку);

- свидетельство о присвоении идентификационного номера налогоплательщика (ИНН);

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- 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;

- документы воинского учёта (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу).

2.4. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют копию трудовой книжки или справку с места основной работы с указанием должности и графика работы, паспорт (или иной документ, удостоверяющий личность), диплом или документ об образовании, профессии.

2.5. Приём на работу оформляется подписанием трудового договора в письменной форме между работником и администрацией центра. Условия трудового договора о работе не могут быть ниже условий, гарантированных трудовым законодательством и законом об образовании.

2.6. По подписании трудового договора администрация издаёт приказ о приёме на работу, который доводится до сведения работников под расписку в 3-х дневный срок со дня подписания трудового договора.

2.7. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись

с Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.8. На всех работников, проработавших свыше 3 дней, заводятся трудовые книжки в установленном порядке, если работа является основной в этой организации.

2.9. На каждого работника ведётся личное дело, которое состоит из личного листка по учёту кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях, характеристики, заявление о приёме на работу, копии страхового свидетельства, копии ИНН, материалов по результатам аттестации.

Личное дело хранится в центре.

2.10. Перевод работников на другую работу производится только с их письменного согласия кроме случаев, когда закон допускает временный

перевод без согласия работника: по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника и в связи с простоем, в т.ч. частичным (ст. 72 и 74 ТК РФ).

2.11. В связи с изменениями в организации работы центра и организации труда в центре (изменение педагогической нагрузки, учебного плана, режима работы центра и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объёма учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (заведования кабинетом и т.п.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий его труда не позднее чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор (контракт) прекращается по пункту 7 статьи 77 ТК РФ.

2.12. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников (ст. 81 п. 2), либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого (ст. 81 п. 3) работника, с его согласия, на другую работу, и по получении предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа центра.

Увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин (статья 76 ТК РФ):

- *отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение всего рабочего дня (смены) (подпункт «а» п.6 ч.1ст. 81 ТК РФ);*
- *появление на работе в нетрезвом состоянии, а также состоянии наркотического или токсического опьянения (ст. 76 ТК РФ);*
- *совершение виновных действий работников, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации (ст. 81 п. 7 ТК РФ);*
- *совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (ст. 81 п. 8 ТК РФ);*
- *повторное в течение года грубое нарушение Устава центра(пункт 3«а» ст.56 Закона РФ «Об образовании»;*
- *применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (пункт 3 «б» ст.56 Закона РФ «Об образовании»)производятся при условии доказанности вины увольняемого работника в совершённом поступке, без согласования с выборным профсоюзным органом центра) .*

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.13. В день увольнения администрация центра производит с увольняемым работником полный денежный расчёт и выдаёт ему надлежаще оформленную трудовую книжку.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

Днём увольнения считается последний день работы.

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

- *появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения,*
- *не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда,*
- *не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр,*
- *если выявлены (в соответствии с медицинским заключением) противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором,*
- *по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.*

2. Права и обязанности работников

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартам организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, предоставление еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных удлиненных отпусков;
- повышение своей квалификации;

- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Все работники Центра обязаны:

- работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации Центра, использовать своё рабочее время для полезного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности, вовремя приходить на работу;
- повышать свою квалификацию не реже чем один раз в 5 лет;
- соблюдать требования правил охраны труда и техники безопасности, о всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда, пользоваться выданными средствами индивидуальной защиты;
- соблюдать правила пожарной безопасности и пользования помещениями центра;
- содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях центра;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка центра;
- сберечь имущество центра, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду;
- вести себя достойно на работе, в общественных местах, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с родителями и членами коллектива центра;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утверждёнными директором центра на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

3. Права и обязанности работодателя

Администрация центра обязана:

4.1. Организовать труд педагогов и других работников центра так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определённое рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиками работы, сообщать

педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузку на следующий учебный год.

4.2. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учёбы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.

4.3. Осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков.

4.4. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия.

4.5. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам центра в соответствии с графиками, утверждёнными не позднее чем за две недели до наступления календарного года, компенсировать выходы на работу в установленные для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплатой труда, предоставлять отгулы за дежурства во внерабочее время.

4.6. Администрация обязана информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- о перспективах развития центра;
- об изменениях структуры, штатах центра;
- о бюджете центра, о расходовании средств.

4.7. Администрация осуществляет внутриучрежденческий контроль, взаимопосещение занятий, мероприятий в соответствии с планом центра.

4. Рабочее время и время отдыха

5.1. В центре устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы.

Графики работы утверждаются директором центра по согласованию с профсоюзным органом и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позже чем за месяц до их введения в действие.

5.2. Режим работы устанавливается с 8.00 часов до 16.12 часов.

Обеденный перерыв с 12.00 до 13.00 часов.

5.3. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

Дежурства во внерабочее время допускаются в исключительных случаях, не чаще одного раза в месяц с последующими предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

5.4. Расписание занятий составляется педагогами центра, исходя из педагогической целесообразности, с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников. Расписание занятий утверждается директором центра.

Педагогическим работникам, там где это возможно, предусматривается один методический день в неделю для самостоятельной работы по повышению квалификации.

5.5. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в Центре, они могут привлекаться администрацией Центра к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

5.6. Педагогическим и другим работникам Центра запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять учащегося с занятий;
- курить в помещениях центра.

5.7. Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях по согласованию с администрацией Центра. Вход в группу после начала занятия разрешается в исключительных случаях только директору Центра и его заместителям.

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

5.8. Администрация центра организует явки на работу и уход с неё всех работников Центра.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.9. В помещениях центра запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

5.10. Работникам центра предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом до 15 декабря текущего года.

5.11. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Работникам центра предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. ст. 128, 173 Трудового кодекса РФ.

5.13. Учет рабочего времени организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5. Поощрения за успехи в работе

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почётной грамотой;
- представление к награждению ведомственными и государственными наградами.

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим профсоюзным органом центра.

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

6.2. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного, бытового и жилищного обслуживания, а также преимущества при продвижении по службе. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению знаний.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечёт за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация Центра применяет следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделённым правом приёма и увольнения данного работника.

7.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствует применению взыскания.

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

7.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника.

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

7.5. Взыскание объявляется приказом по центру. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня его издания.

7.6. К работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

7.7. Взыскание автоматически снимается, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Директор центра вправе снять взыскания досрочно по ходатайству непосредственно руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового поступка и проявил себя как добросовестный работник.

7.8. Педагогические работники центра, в обязанности которых входит выполнение функций по отношению к учащимся, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы по ст.81 п.8 ТК РФ. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к учащимся, нарушение общественного порядка, в т.ч. и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие общественному положению педагога.

7.9. Дисциплинарные взыскания на директора налагает учредитель.

