

ПРИНЯТО

Решением Общего собрания

ППМС-центра «Развитие»

Центрального района

Санкт-Петербурга

Протокол № 2 от 25.12.2018г.

УТВЕРЖДАЮ

Федорова Т.Б.

Директор ППМС-центра «Развитие»

Центрального района

Санкт-Петербурга

Приказ № 150 от 25.12.2018г.

Мотивированное мнение выборного органа  
первичной профсоюзной организации ППМС-Центра  
УЧТЕНО

Председатель профкома Н.В.Шекихачева

Протокол № 2 от 19.12.2018г.

**Правила  
внутреннего трудового распорядка работников  
государственного бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
центра психолого-педагогической,  
медицинской и социальной помощи  
Центрального района Санкт-Петербурга  
«Развитие»**

**2019г.**

## Содержание:

1. Общие положения (о действии правил).
2. Основные права и обязанности директора Центра.
3. Основные права и обязанности работников Центра.
4. Порядок приема, перевода и увольнения работников.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Поощрения за успехи в работе.
7. Трудовая дисциплина и трудовой распорядок.
8. Требования охраны труда. Обязанности работодателя и работников в области охраны труда.
9. Заключительные положения.

## Приложения:

1. Должностные инструкции.
2. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Центрального района Санкт-Петербурга «Развитие».
3. Кодекс этики и служебного поведения специалиста ППМС-центра «Развитие» Центрального района Санкт-Петербурга.

## **1. Общие положения (о действии правил)**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения дополнительного образования центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Центрального района Санкт-Петербурга «Развитие» (далее Правила) разработаны в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ),
- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»,
- Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,
- Уставом государственного бюджетного учреждения дополнительного образования центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Центрального района Санкт-Петербурга «Развитие» (далее Центра),
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила определяют основные положения, устанавливающие порядок приёма и увольнения работников Центра, основные права, обязанности и ответственность работников и работодателя, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания и иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.3. Правила направлены на создание условий, способствующих эффективно-му труду, рациональному использованию рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины.

1.4. Правила принимаются решением общего собрания Центра, утверждаются администрацией Центра, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы работников.

1.5. Индивидуальные должностные обязанности работников, режим работы, время отдыха и другое предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

## **2. Основные права и обязанности директора Центра**

2.1. Директор осуществляет непосредственное управление Центром:

- представляет интересы Центра, действует от его имени без доверенности;
- распоряжается средствами и имуществом Центра в порядке, определенном настоящим Уставом, действующим законодательством;
- заключает договоры (контракты), выдает доверенности;
- в пределах своей компетенции издает приказы и распоряжения;
- утверждает штатное расписание и распределяет должностные обязанности работников;

- осуществляет подбор, прием на работу и расстановку работников Центра и несет ответственность за уровень их квалификации;
- увольняет, поощряет и налагает взыскания на работников Центра, выполняет иные функции работодателя;
- организует проведение тарификации работников Центра;
- устанавливает ставки и должностные оклады работникам в соответствии с действующим законодательством;
- утверждает надбавки и доплаты к должностным окладам работников в соответствии с локальными нормативными актами Центра;
- в установленном порядке представляет бухгалтерскую и статистическую отчетность в соответствующие органы, определенные законодательством;
- составляет и представляет на утверждение Педагогическому совету Центра ежегодный отчет о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств ЦЕНТР, а также отчет о результатах самообследования;
- утверждает образовательные программы;
- обеспечивает осуществление образовательного процесса в соответствии с настоящим Уставом, лицензией;
- обеспечивает создание необходимых условий для охраны и укрепления здоровья обучающихся и работников Центра;
- обеспечивает организацию и выполнение мероприятий по гражданской обороне в случае чрезвычайных ситуаций, а также обеспечивает выполнение распоряжений начальника штаба гражданской обороны;
- несет ответственность за организацию, полноту и качество воинского учета, согласно установленным правилам;
- несет персональную ответственность за деятельность Центра, в том числе за выполнение государственного задания, за нецелевое использование бюджетных средств, за невыполнение обязательств Центра как получателя бюджетных средств;
- осуществляет в соответствии с действующим законодательством иные функции и полномочия, вытекающие из целей, предмета и содержания уставной деятельности Центра.

### **3. Основные права и обязанности работников Центра**

#### **3.1. Работники Центра имеют право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, предусмотренную трудовым договором;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого 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 действующим трудовым законодательством, локальными нормативными актами Центра;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении Центром в формах, предусмотренных ТК РФ, Уставом Центра, иными федеральными законами;

- 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 не запрещенными законом способами;

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

- на обязательное социальное страхование в случаях, установленных федеральными законами;

- на защиту персональных данных, хранящихся у работодателя в соответствии с ТК РФ и действующим законодательством Российской Федерации.

Педагогические работники в соответствии со ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» пользуются следующими академическими правами и свободами:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;

- право на выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Центра, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

- право на участие в управлении Центром, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой Центра;

- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Центра, в том числе через органы управления и общественные организации;

- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

Все перечисленные академические права и свободы педагогических работников осуществляются с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закреплённых в локальных нормативных актах Центра.

3.2. Педагогические работники имеют следующие дополнительные трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

- право на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

3.3. Работники Центра обязаны:

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

- соблюдать Устав Центра;

- соблюдать настоящие Правила, включая Кодекс этики и служебного поведения специалиста;

- соблюдать трудовую дисциплину, установленную норму труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и имуществу других работников;

- содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, локальными нормативными актами Центра и трудовым договором;

- педагогическим работникам не разрешается: изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы, отменять, изменять продолжительность занятий и перерывов (перемен) между ними, удалять учащих с занятий;

- работники обязаны вежливо и корректно обращаться с администрацией Центра, коллегами по работе, учащимися, родителями (законными представителями) учащихся;

- работникам не разрешается курить, употреблять алкоголь, наркотические средства в помещениях Центра.

Педагогические работники в соответствии со ст.48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных рабочих программ;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

- уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений;

- развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у учащихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- учитывать особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников;

- принимать (в рамках своих должностных обязанностей) меры по предупреждению коррупции в центре, в том числе выполнять меры по противодействию коррупции, содержащиеся в «Кодексе этики и служебного поведения специалистов Центра»;

- принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов, не допускать при исполнении трудовых обязанностей личную заинтересованность, которая приводит, или может привести к конфликту интересов, уведомлять работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет известно об этом.

Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения учащихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения учащимся недостоверных сведений об исторических, национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения учащихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами.

#### **4. Порядок приема, перевода и увольнения работников Центра**

4.1. Приём на работу в Центр осуществляется на основании заключённого трудового договора. 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. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

4.2. При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- 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;
- ИНН;
- документы воинского учёта (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;
- медицинскую книжку, оформленную в соответствии с требованиями СанПиН, медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- справку о наличии (отсутствии) судимости в отношении несовершеннолетних и (или) факта 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.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. В случае отсутствия трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению поступаю-

щего (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

В случае если работник не может явиться на работу, уведомление о переходе на электронную трудовую книжку ему отправляется по почте.

4.3. При приеме на работу работодатель обязан (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, Уставом Центра, должностной инструкцией. Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключённого трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

4.4. Работнику может быть назначен срок испытания, что должно быть отражено в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей структурных подразделений шести месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. При неудовлетворительном испытании трудовой договор может быть расторгнут, работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три дня с указанием причин, явившихся основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Если в период испытания работник придёт 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.

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

4.6. Работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором. В недельный срок в соответствии с приказом должна быть сделана запись в трудовой книжке работника.

4.7. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. ТК РФ. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

4.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

4.9. Право на занятие должностей инженерно-технических, административно-хозяйственных и иных работников Центра, осуществляющих вспомогательные функции, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах.

К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц,

уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

- имевшие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие или особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

4.10. Прекращение (расторжение) трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, а именно:

- соглашение сторон;

- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения продолжают существовать и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- расторжение трудового договора по инициативе работника;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

- перевод работника по его просьбе или с его согласия к другому работодателю или на выборную работу (должность);

- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчинённости) организации либо её реорганизацией;

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора;

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствия у работодателя соответствующей работы;

- обстоятельств, не зависящих от воли сторон, в том числе при возникновении установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключających возмож-

ность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определёнными видами трудовой деятельности;

- нарушение установленных ТК РФ или иными федеральными законами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращён и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных законодательством РФ о труде, основаниями для увольнения педагогического работника Центра по инициативе администрации до истечения срока действия трудового договора являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава Центра;  
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося.

4.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя не позднее, чем за две недели.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель в последний день работы обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчёт.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чём работник должен быть предупреждён в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до его увольнения.

Договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку работника производятся в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и ссылкой на соответствующую статью, пункт ТК РФ. Во всех случаях днём увольнения считается последний день работы.

## **5. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Центра, включающий предоставление выходных дней, определяется с учётом режима деятельности Центра и устанавливается настоящими Правилами, расписанием занятий, графиками работы, другими локальными актами. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю на ставку заработной платы. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы на ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращённой продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. На основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», в зависимости от должности и (или) специаль-

ности педагогическим работникам Центра устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю на ставку заработной платы устанавливается:

- педагогам-психологам,
- социальным педагогам,
- методистам.

- норма часов педагогической работы 20 часов в неделю на ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-логопедам,
- учителям-дефектологам.

5.2. В рабочее время педагогических работников входит учебная, воспитательная работа, индивидуальная и групповая работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

5.3. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется приказом директора с учётом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной и коррекционно-развивающей работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

- необходимости подготовки к индивидуальной и групповой консультативной и коррекционно-развивающей работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в Центре, так и за его пределами.

5.4. Время работы Центра с 09.00 до 20.00 часов в будние дни, с 09.00 до 19.00 в субботу. Режим работы каждого работника утверждается графиком работы и расписанием. Работодатель ведет учет рабочего времени работников, составляет таблицу по фактически отработанному времени.

5.5. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются по соглашению между работником и работодателем.

5.6. Работа вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяется графиком, утверждается директором Центра. Директор привлекает представителей администрации и специалистов для дежурства по Центру. График дежурств составляется на учебный год и вывешивается на видном месте.

5.7. Работникам Центра запрещается изменять по своему усмотрению расписание и график работы. В случае необходимости досрочно прервать работу по болезни или по каким-либо другим уважительным причинам работник обязан предупредить об этом администрацию.

5.8. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителей), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного ими объёма работ.

5.9. Всем работникам предоставляются выходные дни. Общим выходным днем является воскресенье. Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и постановлениями Правительства РФ.

Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы работников сокращается на один час.

5.10. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Целью такого отпуска является компенсация трудовых затрат работника при условии фактического исполнения им своих трудовых обязанностей. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется преимущественно в летнее время рабочего года в соответствии с графиком предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно и утверждается работодателем в графике отпусков, с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска:

- директору, заместителю директора по ОНР, руководителю структурного подразделения - продолжительностью 42 календарных дня;
- заместителю директора по АХР - продолжительностью 28 календарных дней;
- педагогу-психологу - продолжительностью 42 календарных дня;
- социальному педагогу - продолжительностью 42 календарных дня;
- учителю-логопеду, учителю-дефектологу - продолжительностью 42 календарных дня;
- методисту – продолжительностью 42 календарных дня;
- специалистам и младшему обслуживающему персоналу (МОП) - продолжительностью 28 календарных дней.

Отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника.

5.11. Работникам Центра за 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, устанавливается ненормированный рабочий день. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее трёх календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Центра по следующим должностям:

- директор – 3 календарных дня;
- заместитель директора по ОПР – 3 календарных дня;
- заместитель директора по АХР – 3 календарных дня;
- главный бухгалтер – 3 календарных дня;
- руководитель структурного подразделения – 3 календарных дня.

5.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Центра по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работникам пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

5.13. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для учащихся Центра и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами Центра и графиками работ с указанием их характера.

5.14. В каникулярный период педагогические работники осуществляют образовательную, педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы в пределах нормируемой части их учебной нагрузки, определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

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

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

- объявление благодарности работодателя,
- выплаты стимулирующего характера,
- выплата разовой премии,
- за особые трудовые заслуги работники представляются к поощрению учредителя, к награждению отраслевыми государственными наградами.

6.2. Поощрения объявляются в приказе по Центру и доводятся до сведения коллектива Центра.

## 7. Трудовая дисциплина и трудовой распорядок

7.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным ТК РФ, иными федеральными законами, локальными нормативными актами Центра, трудовым договором, настоящими Правилами.

7.2. Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

7.3. Работники Центра обязаны выполнять в полном объеме трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностными инструкциями, выполнять указания администрации, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые до сотрудников с помощью служебных инструкций и объявлений.

7.4. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику, выполнение условий трудового договора, настоящих Правил. Работникам не разрешается курить, употреблять алкоголь и наркотические средства в помещениях Центра.

7.5. Трудовой распорядок определяется настоящими Правилами, которые распространяются на всех работников независимо от должностного положения.

7.6. Дисциплинарные взыскания. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

7.7. До применения дисциплинарного взыскания администрация Центра должна затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.8. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

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

7.10. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание - по пункту 5 статьи 81 ТК РФ.

7.11. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного орга-

на работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.

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

7.13. Администрация Центра до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника или представительного органа работников.

7.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в соответствии со ст.193 ТК РФ.

7.15. Организация соблюдения трудовой дисциплины в Центре и ответственность за своевременное выявление случаев нарушения трудовой дисциплины возлагается на непосредственного руководителя.

## **8. Требования охраны труда. Обязанности работодателя и работников в области охраны труда**

8.1. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых в работе инструментов и материалов;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, настоящими Правилами;

- обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения ими обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных и опасных ситуаций, в том числе с помощью системы видеонаблюдения, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.2. Обязанности работника в области охраны труда. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлениям работодателя в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

8.3. Работникам запрещено:

- оставлять учащихся младше 14 лет в кабинете в отсутствие специалиста и во время занятий;

- удалять учащихся с занятий;

- держать закрытыми на замки двери кабинетов в момент нахождения там обучающихся;

- отпускать учащихся младше 14 лет из Центра после занятий без сопровождения взрослых, не получив предварительно письменного разрешения на это от родителей или лиц, их заменяющих;

- курить в помещении образовательного учреждения и использовать в работе открытый огонь.

8.4. Специалист, отвечающий за обеспечение мер по охране труда, назначается приказом директора Центра.

8.5. Директор и ответственный за охрану труда специалист обязаны выполнять предписания по охране труда, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.

## **9. Заключительные положения**

В случаях, не предусмотренных настоящими Правилами, следует руководствоваться ТК РФ и иными Федеральными законами, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.