

Автономная некоммерческая общеобразовательная организация  
«Образовательный центр «Лобачевский»

Рассмотрено и принято  
Общим собранием работников  
АНО «ОЦ «Лобачевский»  
(протокол от № 5 от 27.12.2024)

УТВЕРЖДЕНО  
Директор АНО «ОЦ «Лобачевский»  
\_\_\_\_\_ Р.Т.Зиганшина  
Приказ № 40  
от «28» декабря 2024г.

**Положение о правилах  
внутреннего трудового распорядка АНО «ОЦ «Лобачевский»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и регулирующими вопросы трудовых отношений.

1.2. Правила регулируют трудовой распорядок работников АНО ОЦ «Лобачевский» (далее ОЦ). В соответствии со ст. 20 Трудового кодекса РФ ОЦ является работодателем в отношении работника, т.е. юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником. 1.3. Правила преследуют следующие цели:

- обеспечение необходимых организационных условий для нормального высокопроизводительного труда на научной основе; - рациональное использование рабочего времени; - укрепление трудовой дисциплины;
- воспитание у работников сознательного творческого отношения к своей работе;
- обеспечение высокого качества деятельности ОЦ.

1.4. Вопросы, связанные с принятием настоящих Правил, решаются директором ОЦ с учетом мнения Совета трудового коллектива, как представительного органа работников ОЦ.

1.5. Настоящие Правила утверждаются с учетом мнения представительного органа работников ОЦ в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. 1.6. Настоящие Правила устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение. Каждый работник должен быть ознакомлен с настоящими Правилами под подпись.

1.7. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка осуществляется в соответствии со статьей 190 Трудового кодекса РФ.

**2. Порядок приема и увольнения работников.**

Порядок приема на работу.

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в ОЦ. Трудовой договор заключается в письменной форме путем составления и подписания сторонами единого правового документа в двух экземплярах, один из которых хранится в ОЦ, другой – у работника.

2.2. Прием педагогических работников на работу производится согласно статьи 331 Трудового Кодекса Российской Федерации.. При приеме на работу работник обязан представить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, 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;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в образовательном ОЦ по состоянию здоровья;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
- документ, подтверждающий наличие или отсутствие судимости.

Прием на работу в ОЦ без предъявления указанных документов не допускается. При приеме на работу запрещается требовать от работника документы, представление которых не предусмотрено трудовым законодательством РФ.

2.4. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется ОЦ.

2.5. Работники ОЦ имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ.

2.6. Прием на работу оформляется заключением трудового договора на основании, которого издается приказ руководителя ОЦ о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условию трудового договора, заключенного с работником. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника руководитель ОЦ обязан выдать работнику надлежаще заверенную копию указанного приказа. Трудовой договор должен содержать обязательные условия в соответствии со статьей 57 Трудового кодекса РФ. В приказе должны быть указаны:

- место работы – наименование организации;
- наименование профессии (должности), на которую принимается работник, определяемой в соответствии с Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных

учреждений и иными едиными квалификационными характеристиками должностей работников образовательных учреждений, штатным расписанием ОЦ;

- дата начала работы (и дата ее окончания, если заключается срочный трудовой договор);
- размер оплаты труда (должностного, базового оклада);
- характер и условия труда.

2.7. Фактическое допущение к работе считается заключение трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

2.8. Запись в трудовую книжку работника ОЦ вносится в соответствии с Правилами ведения и хранения трудовых книжек в 5-тидневный срок на основании приказа о приеме на работу. Трудовые книжки и вкладыши работников ОЦ, для которых место работы является основным местом работы, хранятся в ОЦ. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности. Трудовая книжка и личное дело директора ОЦ хранятся в ОЦ. Учет и хранение трудовых книжек лиц, работающих по совместительству, ведется по основному месту работы. С каждой записью, вносимой в трудовую книжку на основании приказа, работник должен быть ознакомлен под подпись в личной карточке.

2.9. На каждого работника ОЦ ведется личное дело, состоящее из личного листка по учету кадров, трудового договора, автобиографии, заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и профессиональной подготовке, копии трудовой книжки, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы в образовательном ОЦ и иные документы, полученные от работника при приеме на работу, аттестационного листа, выписок из приказов о назначении в должность, результатах аттестации, перемещении по службе, поощрениях и награждениях, увольнении. Личное дело работника хранится в ОЦ и после увольнения до достижения им возраста 75 лет.

2.10. Сведения о приеме работника в ОЦ вносятся в книгу (журнале) учета личного состава.

2.11. При приеме работника на работу и/или переводе его в установленном порядке на другую работу до подписания трудового договора и/или дополнительного соглашения к трудовому договору руководитель ОЦ обязан:

- ознакомить работника с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности в соответствии с Уставом ОЦ, условием трудового договора и/или дополнительного соглашения к трудовому договору;
- ознакомить работника под подпись с настоящими Правилами, коллективным договором, должностной инструкцией, со специальной оценкой условий труда рабочего места (СОУТ), инструкциями по организации охраны жизни и здоровья детей, по технике безопасности, гигиене и санитарии труда, противопожарной охране и другими правилами по охране труда, с оформлением в журналах установленной формы, и другими нормативными правовыми актами ОЦ, упомянутыми в трудовом договоре.

2.12. Работнику - инвалиду, занятому в ОЦ, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

#### **Отказ в приеме на работу.**

2.13. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции руководителя ОЦ. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, руководитель ОЦ обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора в соответствии со статьей 64 Трудового кодекса РФ может быть обжалован в суд. Перевод на другую должность (работу).

2.14. Перевод работника ОЦ на другую должность производится в строгом соответствии с действующим трудовым законодательством и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, приказом и внесением записи в трудовую книжку работника. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных статьей 72.2 ТК РФ.

2.15. Работник об изменении условий труда по инициативе работодателя (руководителя ОЦ), в том числе изменение числа классов-комплектов, количества групп, контингента учащихся и воспитанников, сокращения часов по учебному плану, изменение учебных программ и иные случаи, должен быть уведомлен в письменном виде в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса РФ за два месяца до момента вступления в силу изменений условий трудового договора.

#### **Прекращение трудового договора.**

2.16. Прекращение и расторжение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, по собственному желанию, предупредив об этом руководителем ОЦ, в письменной форме за 14 календарных дней. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения руководителем ОЦ заявления работника об увольнении.

2.17. При расторжении трудового договора по уважительным причинам (выход на пенсию по старости, по инвалидности, досрочную трудовую пенсию и другие случаи) руководитель ОЦ может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

2.18. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. В этом случае увольнение не производится, если на место увольняемого работника не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с трудовым законодательством, не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.19. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора продолжается.

2.20. По соглашению работника и руководителя ОЦ трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.21. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом руководителя ОЦ в письменной форме за 3 дня.

2.22. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях ликвидации ОЦ, сокращения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

2.23. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончанию учебного года.

2.24. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя (руководителя ОЦ), предусмотренных трудовым законодательством РФ, основаниями для увольнения педагогического работника ОЦ по инициативе работодателя до истечения срока трудового договора являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава ОЦ;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

2.25. Прекращение трудового договора оформляется приказом руководителя ОЦ. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Запись о причинах увольнения в трудовую книжку должна быть произведена в точном соответствии с формулировкой Трудового кодекса Российской Федерации.

2.26. Днем увольнения считается последний день работы.

2.27. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также делает роспись об ознакомлении с записью увольнения на странице трудовой книжки.

### **3. Рабочее время**

#### **3.1. Режим работы ОЦ.**

3.1.1. Время начала и окончания ежедневной работы ОЦ (режим работы ОЦ), рабочее время и время отдыха работников ОЦ определяются Уставом ОЦ, настоящим Правилами, регулируется расписанием занятий и иными планами, графиками массовых мероприятий.

3.1.2. В ОЦ устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

3.1.3. Режим работы ОЦ: с понедельника по пятницу, с 8 часов утра до 17 часов. ОЦ работает в 1 смену.

#### **3.1.4. Администрация**

К работникам администрации ОЦ относятся работники следующих должностей: директор, заместители директора, начальник по АХЧ.

Работникам, вышеуказанных должностей, устанавливается режим рабочего времени продолжительностью 40 часов в неделю, 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями, воскресенье.

В соответствии со статьей 108 ТК РФ в течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час, который в рабочее время не включается. При составлении графиков работы вышеуказанных работников перерывы в рабочее время, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются, за исключением разделения рабочего времени на части в соответствии с разделом III Приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее Приказ Минобрнауки РФ от 11.05.2016г. №536). В соответствии со статьей 223 ТК РФ прием пищи вышеуказанными работникам осуществляется в специально отведенном для этой цели помещении. Режим работы: С понедельника по пятницу время работы 8.00 – 17.00; перерыв для отдыха и приема пищи (обед) 12.00 – 13.00

### **3.1.5. Педагогические работники, ведущие преподавательскую работу (учебную нагрузку)**

К педагогическим работникам, ведущим преподавательскую работу (учебную нагрузку) (далее педагогические работники, ведущие учебную нагрузку) относятся учителя, воспитатели, педагоги дополнительного образования, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог организатор, педагог психолог, рабочее время и его особенности которых определяются настоящим разделом.

Продолжительность работы разных категорий педагогических работников:

Учитель 18 часов в неделю;

Воспитатель 36 часов в неделю;

Воспитатель ГПД 30 часов в неделю;

Инструктор по физической культуре 20 часов в неделю;

Музыкальный руководитель 24 часа в неделю.

Рабочее время педагогических работников, ведущих учебную нагрузку, состоит из нормируемой его части, выраженной в фактическом объёме их учебной нагрузки, регулируемой в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 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» (далее Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. № 1601), и другой части педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по

занимаемой должности. Под нормируемой частью педагогической работы педагогических работников, ведущих учебную нагрузку, подразумевается выполнение педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. № 1601. К другой части педагогической работы работников, ведущих учебную нагрузку, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности, в том числе воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих учебную нагрузку, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамическую паузу" (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 40 минут. Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом или локальными нормативными актами ОЦ с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной нагрузки регулируется расписанием занятий.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников ОЦ определяются в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016г. №536. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, ведущих учебную нагрузку, устанавливается с учетом следующих особенностей (условий):

- а) режима работы ОЦ;
- б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601, а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объёма фактической учебной нагрузки педагогических работников, определяемого в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. № 1601;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей (другая часть педагогической работы), в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

При составлении графиков работы педагогических работников, ведущих учебную нагрузку, перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются. При составлении расписаний занятий обязаны исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

В соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016г. №536 для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. В таких случаях педагогическим работникам ОЦ обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или в специально отведенном для этой цели помещении.

### **3.1.6. Иные педагогические работники**

К педагогическим работникам настоящего раздела относятся педагогические работники следующих должностей: педагоги-организаторы, социальные педагоги, педагоги-психологи. Педагогическим работникам, вышеуказанных должностей, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

В соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016г. №536 в течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для питания продолжительностью 1 час, который в рабочее время не включается. При составлении графиков работы педагогических работников перерывы

в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются, за исключением разделения рабочего времени на части в соответствии с разделом III Приказа Минобрнауки РФ от 11.05.2016г. №536. Педагогическим работникам предоставляется возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или в специально отведенном для этой цели помещении.

Режим работы: С понедельника по пятницу время работы 8.00 – 17.00; перерыв для приема пищи (обед) 12.00 – 13.00

### **3.1.7. Учебно – вспомогательный персонал**

К работникам учебно – вспомогательного персонала ОЦ относятся работники следующих должностей: бухгалтер, завхоз, повар, помощник повара, медсестра.

Работникам вышеуказанных должностей в соответствии со статьей 108 ТК РФ в течение рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час, который в рабочее время не включается. При составлении графиков работы вышеуказанных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются, за исключением разделения рабочего времени на части в соответствии с разделом III Приказ Минобрнауки РФ от 11.05.2016г. №536. 3.2.4.3. В соответствии со статьей 223 ТК РФ вышеуказанным работникам предоставляется возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или в специально отведенном для этой цели помещении.

Работникам настоящего раздела устанавливается режим рабочего времени продолжительностью 40 часов в неделю, 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями, суббота, воскресенье.

Режим работы: С понедельника по пятницу время работы 8.00 – 17.00; перерыв для приема пищи (обед) 12.00 – 13.00

Медсестре устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, 5-дневная рабочая неделя с одним выходным днем, воскресенье. Режим работы: С понедельника по пятницу время работы 8.00 – 17.00

### **3.1.8. Обслуживающий персонал**

К работникам обслуживающего персонала относятся работники следующих должностей: дворники, уборщики, вахтер, кухонный работник. В соответствии со статьей 108 ТК РФ в течение рабочего дня работникам, вышеуказанных должностей, предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час, который в рабочее время не включается. При составлении графиков работы работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются, за исключением разделения рабочего времени на части в соответствии с разделом III Приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее Приказ Минобрнауки РФ от 11.05.2016г. №536). 3.2.5.3.

В соответствии со статьей 223 ТК РФ прием пищи указанными работникам осуществляется в специально оборудованном месте, столовой.

Продолжительность рабочего дня вахтера определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю. Рабочие смены работников чередуются следующим образом: 1 день – 1 смена; 1 день – 2 смена .

3.1.9. В соответствии со статьей 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» для работников – инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда, т.е. с сохранением заработной платы при нормальной и/или сокращенной продолжительности рабочей недели.

3.2. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время

Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся ОЦ и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными, удлиненными, дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую, в том числе методическую и организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы, определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время в соответствии с графиками и планами работ. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, также может использоваться для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы. Режим рабочего времени администрации ОЦ в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности, в соответствии с трудовым договором. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ОЦ в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством РФ. Режим рабочего времени

педагогических и иных работников в каникулярное время регулируется настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами ОЦ и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

### 3.3. Привлечение Работников к работе в выходные и праздничные дни.

В соответствии с частью первой ст. 112 ТК РФ, Законом Республики Татарстан от 19.02.1992 г. N 1448-XII "О праздничных и памятных днях в Республике Татарстан" нерабочими праздничными днями в Республике Татарстан являются: 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы; 7 января - Рождество Христово; 23 февраля - День защитника Отечества; 8 марта - Международный женский день; 1 мая - Праздник Весны и Труда; 9 мая - День Победы; 12 июня - День России; августа - День Республики Татарстан; 4 ноября - День народного единства; 6 ноября - День Конституции Республики Татарстан; Ураза-байрам; Курбан-байрам. Ураза-байрам и Курбан-байрам определяются на основании информации Духовного управления мусульман Республики Татарстан и устанавливаются Указом Президента Республики Татарстан. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни в соответствии с Постановлением Правительства РФ и/или Постановлением Правительства Республики Татарстан «О переносе выходных дней». Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час для всех категорий работников ОЦ (ст. 95 ТК РФ) и устанавливается приказом руководителя ОЦ. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни запрещено. Привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с письменного согласия работника и в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ по письменному приказу руководителя ОЦ, согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации. Запрещено привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни следующих лиц: 1) работников в возрасте до 18 лет (ст. 268 ТК РФ); 2) беременных женщин (ч. 1 ст. 259 ТК РФ). Привлечение к работе следующих работников в выходные и нерабочие праздничные, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации: 1) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 268 ТК РФ); 2) матерей и отцов, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, имеющих детей-инвалидов, а также работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ч. 3 ст. 259 ТК РФ); 3) работников - инвалидов (ч. 7 ст. 113 ТК РФ). Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия; 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или

муниципального имущества; 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ 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. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании письменного согласия работника, с указанием в согласии о том, что он ознакомлен со своим правом отказа от привлечения к работе. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с оформлением руководителя ОЦ соответствующего распоряжения (приказа). В приказе указывается случай (основание), в связи с которым работники привлекаются к работе в выходной или нерабочий праздничный день, конкретную дату, фамилии и имя отчество работников, привлекаемых в этот день, наличие письменного согласия каждого из них, и форму компенсации за привлечение к работе. Компенсацией за работу в выходные и праздничные дни являются либо предоставление другого времени (дней) отдыха, не совпадающего с очередным отпуском, либо оплата в соответствии с нормами ст. 153 Трудового кодекса РФ. Вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни определяется с согласия работника. Время (дни) отдыха за работу в выходные или праздничные дни предоставляются работнику на основании письменного заявления.

3.4. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же должности. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника может выполняться в следующих случаях: - отбытие работника в длительную командировку; - предоставление работнику дополнительный оплачиваемый выходной день в периоде работы ОЦ (свободное (выходное) оплачиваемое время или день, дополнительный оплачиваемый выходной день по уходу за ребенком – инвалидом» и т.д.); - предоставление работнику отпуск (ежегодный основной оплачиваемый; ежегодный основной удлиненный оплачиваемый; дополнительный оплачиваемый; оплачиваемый ученический; отпуск по беременности и родам; отпуск по уходу за ребенком; отпуск без сохранения заработной платы и иные); - отсутствие работника по болезни или по уходу за больным членом семьи. 3.8.5. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а руководитель ОЦ (работодатель) - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменном виде, не позднее чем за три рабочих дня.

3.5. Служебные командировки В соответствии со статьей 166 ТК РФ, служебная командировка - это поездка работника по распоряжению руководителя ОЦ на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Не признаются служебной командировкой: - служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер; - служебные поездки в местность, откуда работник по

условиям транспортного сообщения и характеру работы имеет возможность возвращаться к месту постоянного жительства; - поездки работников по личным вопросам (без производственной необходимости, соответствующего договора или вызова приглашающей стороны). Работникам, направленным в командировку, гарантируется: 1) сохранение места работы (должности) и среднего заработка; 2) возмещение командировочных расходов; 3) выплата пособия по временной нетрудоспособности, удостоверенной в установленном порядке. Срок командировки определяется с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения. Фактический срок пребывания работника в командировке определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращении из командировки. В случае проезда работника на основании письменного решения работодателя к месту командирования и (или) обратно к месту работы на служебном транспорте, на транспорте, находящемся в собственности работника или в собственности третьих лиц (по доверенности), фактический срок пребывания в месте командирования указывается в служебной записке, которая представляется работником по возвращении из командировки с приложением документов, подтверждающих использование указанного транспорта для проезда к месту командирования и обратно (путевой лист, маршрутный лист, счета, квитанции, кассовые чеки и иные документы, подтверждающие маршрут следования транспорта). В случае отсутствия проездных документов фактический срок пребывания в командировке работник подтверждает документами о найме жилого помещения в месте командирования. При проживании в гостинице указанный срок пребывания подтверждается квитанцией (талоном) либо иным документом, подтверждающим заключение договора на оказание гостиничных услуг по месту командирования, содержащим сведения, предусмотренные Правилами предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации. При отсутствии проездных документов, документов о найме жилого помещения либо иных документов, подтверждающих заключение договора на оказание гостиничных услуг по месту командирования, в целях подтверждения фактического срока пребывания в месте командирования работник представляет служебную записку и (или) иной документ о фактическом сроке пребывания работника в командировке, содержащий подтверждение принимающей работника стороны (организации либо должностного лица) о сроке прибытия (убытия) работника к месту командирования (из места командировки). Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки - дата прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24.00 включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00.00 и позднее - последующие сутки. В случае если станция, пристань или аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани или аэропорта. Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы. Продление срока командировки допускается на

основании письменного заявления работника, утвержденного руководителем ОЦ либо другим уполномоченным лицом. Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с руководителем ОЦ. Документальное оформление командировок Основанием для направления работника в командировку является приказ (распоряжение) руководителя ОЦ о направлении работника в командировку для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. 3.9.5.2. По возвращении из командировки работник обязан представить в течение трех рабочих дней авансовый отчет (ф. 0504505) об израсходованных в связи с командировкой суммах. К авансовому отчету прилагаются документы о найме жилого помещения, фактических расходах на проезд (включая оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и об иных расходах, связанных с командировкой. Работнику при направлении его в командировку выдается денежный аванс на оплату расходов на проезд и наем жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные). Аванс выдается при отсутствии за подотчетным лицом задолженности по ранее выданным подотчетным суммам. Денежный аванс может быть выдан следующими способами: - путем перечисления на банковскую карту работнику. 3.10. Учет рабочего времени работников ОЦ ведется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации. В случае болезни работник в течение 2-х часов с момента отсутствия на работе информирует руководителя ОЦ о причине отсутствия на работе. В случае отсутствия на работе по причине болезни или по уходу за больным, работник обязуется лист временной нетрудоспособности или справку по уходу за больным предоставить руководителю ОЦ или уполномоченному в первый день выхода на работу. 3.11. Основанием для освобождения от работы в рабочие для работника дни являются листок временной нетрудоспособности, справка по уходу за больным, заявление работника и другие случаи, предусмотренные законодательством Российской Федерации. 3.12. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. 3.13. В рабочее время работникам ОЦ запрещается: - изменять установленный график работы и расписание занятий; - отменять занятия, изменять их продолжительность; - освобождать учеников от учебных занятий для выполнения общественных поручений; - отвлекаться в рабочее время от своих непосредственных обязанностей, отвлекать педагогических работников от непосредственной работы для выполнения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью; - организовывать собрания по общественным вопросам в рабочее время; - допускать присутствие на занятиях посторонних лиц без согласия администрации ОЦ; -общаться по телефону во время учебных занятий или иных плановых мероприятий; -исключить деловое общение между родителями и педагогами путем использования электронных средств связи (ВКонтакте и т.п.) обмен необходимой информацией производить на родительских собраниях и индивидуальном общении; - делать замечания по

поводу работы педагогическим работникам в присутствии обучающихся; - курить на территории и в помещениях ОЦ.

#### **4. Время отдыха**

##### **4.1. Отпуск (основной, удлиненный, дополнительный оплачиваемый и отпуск без сохранения заработной платы)**

Работникам, входящим в число администрации, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. В соответствии со ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» работнику – инвалиду устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью, которого устанавливается Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Работникам ОЦ предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях: - за ненормированный рабочий день, продолжительностью от 3 (трех) календарных дней в соответствии со ст. 119 ТК РФ; - за работу во вредных и (или) опасных условиях продолжительностью, которого определяется картой специальной оценки условий труда (СОУТ) в соответствии со ст. 117 ТК РФ; - работникам, совмещающим работу с обучением, в соответствии со статьями 173 – 177, 196 – 197 ТК РФ; - и в иных случаях, предусмотренных коллективным договором. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику на основании заявления, а в случае совмещения работником работы с обучением - с приложением к заявлению справки – вызов образовательного ОЦ. Заявление оформляется работником за 14 календарных дней до даты начала отпуска, а в случае суммирования с ежегодным основным и/или удлиненным оплачиваемым отпуском – за 14 календарных дней до даты начала основного и/или удлиненного оплачиваемого отпуска. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется за отработанный рабочий год и не подлежит перенесению на следующий рабочий год. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск суммируются с ежегодным основным и/или удлиненным оплачиваемым отпуском (далее ежегодный оплачиваемый отпуск). Очередность предоставления ежегодного основного и/или удлиненного оплачиваемого отпусков устанавливается графиком отпусков, составляемым с учетом обеспечения нормальной работы ОЦ и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется вне графика. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. Право на

использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в ОЦ, за исключением случаев, указанных в ст. 122 ТК РФ. 4.1.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть прерван или может быть перенесен на другой срок с учетом пожеланий работника в следующих случаях: - временной нетрудоспособности работника; - исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и/или общественных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; - и иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. В случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы ОЦ, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того расчетного года, за который он предоставляется. Запрещается не предоставлять ежегодный основной и/или удлиненный оплачиваемый отпуск в течение 2 –х лет подряд, а также не предоставлять отпуск работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к ежегодному оплачиваемому отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска следующую категорию работников: - работников в возрасте до 18 лет; - беременных женщин. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (при наличии финансовых возможностей организации). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год, денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией нижеуказанных отпусков (частей отпусков), за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении: - ежегодного основного оплачиваемого отпуска; - ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам; - работникам в возрасте до 18 лет; - ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях. В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» педагогические работники ОЦ имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

Продолжительность длительного отпуска; очередность его предоставления; разделение его на части; продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске; присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску; предоставление длительного отпуска работникам, работающим по совместительству; оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности; и другие вопросы, не предусмотренные приказом Министерства образования и науки РТ от 31.05.2016г. №644, определяются коллективным договором. Согласно ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительность, которого определяется по соглашению между работником и работодателем. На основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы предоставляется следующим работникам: - участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году; - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году; - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году; - работнику – инвалиду – до 60 календарных дней в году; - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами РФ, коллективным договором. Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается. Работнику, работающему в ОЦ по совместительству (внешнее, внутреннее), ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, о чем работник указывает в соответствующем заявлении с приложением документа с основного места работы о периоде отпуска. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные ежегодные основные, удлиненные, дополнительные оплачиваемые отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия. В случае при предоставлении ежегодного основного, удлиненного, дополнительного оплачиваемого отпуска с последующим увольнением, днем увольнения считается последний день отпуска. Работник в этом случае вправе отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

## 5. Установление учебной нагрузки, организация учебного процесса

5.1. Объем учебной нагрузки (далее учебная нагрузка) на новый учебный год устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом, с учетом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на педагогических советах, на методических объединениях и т.д.). Об изменении

учебной нагрузки на новый учебный год Работник должен быть уведомлен в письменной форме до ухода в очередной ежегодный основной, удлиненный оплачиваемый отпуск, но не позднее 2 – х месяцев до даты изменения учебной нагрузки. При проведении тарификации на начало нового учебного года учебная нагрузка каждого педагогического работника устанавливается приказом руководителя ОЦ по согласованию с профсоюзным комитетом, мнение которого как коллегиального органа должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола. На основании приказа руководителя ОЦ с каждым педагогическим работником, у кого меняется учебная нагрузка на новый учебный год, оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору.

5.2. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год необходимо учесть следующее:

- у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;
- объем учебной нагрузки должен быть стабильным в течение учебного года.

5.3. Учебная нагрузка педагогической работы больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается лишь с письменного согласия работника и оформляется в виде дополнительного соглашения к трудовому договору.

5.4. При составлении расписаний учебных занятий должны быть исключены нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы «окна», таким образом не допускается образования более 1 (одного) «окна» в течении 1 (одного) рабочего дня педагогического работника .

5.5. При неявке педагогического работника, ведущего учебную нагрузку (учитель), и другого педагогического работника администрация ОЦ обязана немедленно принять меры по его замене.

5.6. Учебные занятия в ОЦ проводятся по учебному расписанию, утвержденному руководителем. Учебное расписание составляется согласно рабочему учебному плану и вывешивается на информационном стенде не позднее, чем за 3 дня до начала занятий.

5.7. Посторонние лица без согласия педагогического работника, ведущего учебную нагрузку, могут присутствовать на занятиях с разрешения руководителя ОЦ и его заместителя по учебной работе. Во время занятия никому не разрешается делать какие-либо замечания педагогическому работнику, ведущему учебную нагрузку, по поводу его работы. С целью контроля за соблюдением настоящих Правил и Правил внутреннего распорядка для обучающихся во время учебных занятий в аудитории имеют право входить только руководитель и лица, отвечающие за организацию учебного процесса. С целью контроля за качеством проведения занятий, оказания методической помощи, выявления передового педагогического опыта на занятиях могут присутствовать как члены администрации, так и другие педагогический работники ОЦ, ведущие учебную нагрузку, которые обязаны за 3 дня предупредить учителя о намерении посетить его занятие. После начала занятий во всех прилегающих помещениях должны быть обеспечены тишина и порядок, необходимые для нормального хода учебных занятий.

5.8. Педагогическим и другим работникам ОЦ запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков, занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков, занятий и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащихся с занятий, уроков;
- курить и распивать спиртные напитки в помещении ОЦ;
- хранить в помещениях ОЦ легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества;
- употребление при общении ненормативной лексики;
- пользоваться мобильным телефоном во время уроков;
- приглашать без служебной надобности посторонних лиц в помещения ОЦ.

5.9. Руководителям ОЦ и его заместителям запрещается: - отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с их производственной деятельностью;

- созывать во время уроков собрания, заседания, совещания;
- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения руководителя ОЦ;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия), данным правом может воспользоваться руководитель ОЦ и его заместители в исключительных случаях;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников).

## **6. Основные права и обязанности работодателя.**

6.1. Основные права и обязанности работодателя изложены в ст. 22 ТК РФ и Уставе ОЦ.

6.2. Работодатель имеет право:

- управлять ОЦ и принимать решения в пределах полномочий, установленных Уставом;
- заключать и расторгать трудовые договора с работниками;
- создавать с другими руководителями объединения для защиты своих интересов и вступать в такие объединения;
- поощрять работников и применять к ним дисциплинарные меры;
- организовать условия труда работников, определяемых по соглашению с собственником организации.

6.3. Работодатель обязан:

- соблюдать нормы трудового законодательства, нормативно – правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов ОЦ, коллективного договора, настоящих Правил, условия трудовых договоров; - предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; -обеспечивать хранение и использование персональных данных работников в соответствии со ст.86, 87, 88, 89, 90; ФЗ-152 от 27.07.2006 г.;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном объеме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, локальным нормативным актом ОЦ, трудовым договором;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- своевременно рассматривать и внедрять предложения работников, направленные на улучшение работы ОЦ, поддерживать и поощрять лучших работников;
- укреплять трудовую дисциплину, улучшать условия труда;
- обеспечивать надлежащее содержание помещений, их отопление, освещение, вентиляцию, оборудование;
- создавать нормальные условия для хранения верхней одежды работников ОЦ;
- контролировать соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, противопожарной охране;
- создавать условия для повышения производительности труда, улучшения качества работы, повышать роль морального стимулирования труда, решать вопросы о поощрении передовых работников;
- обеспечивать систематическое повышение деловой квалификации работников;
- способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать инициативу и активность работника;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом;
- принимать меры по участию работников в управлении ОЦ, укреплять и развивать социальное партнерство;
- проводить мероприятия по сохранению рабочих мест.

6.4. В соответствии со ст. 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

## **7. Основные права и обязанности работников ОЦ.**

7.1. Работник имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, с учетом сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, дополнительных отпусков;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законами способами;
- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- на обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- на профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- на запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- на обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- на личное

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

7.2. Педагогический работник Организации имеет право:

- на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;
- на повышение квалификации;
- на аттестацию на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;
- на сокращенную рабочую неделю, удлиненный оплачиваемый отпуск, получение досрочной трудовой пенсии, социальные гарантии и льготы;

7.3. Работник обязан:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; - соблюдать требования устава ОЦ, настоящие Правила и трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- выполнять установленные нормы труда; - своевременно и точно выполнять распоряжения руководителя ОЦ и администрации, если они не противоречат действующему законодательству;
- строго соблюдать требования по охране труда, пожарной безопасности, владеть навыками безопасного ведения работ, исключая причинение ущерба своему здоровью и здоровью учащихся;
- содержать свое рабочее место в порядке, с учетом требований к ОЦ;
- систематически повышать свою квалификацию;
- вести себя достойно, быть всегда внимательным к учащимся, вежливым с их родителями и членами коллектива, не создавать конфликтных ситуаций;
- соблюдать и охранять права и свободы учащихся; - немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае во время учебно-воспитательного процесса, признаках профессионального заболевания, а также ситуациях, которые создают угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества;
- отказаться от выполнения работ в случаях возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья людей, а также при не обеспечении средствами индивидуальной и коллективной защиты. Педагогические работники проходят аттестацию согласно Положению об аттестации работников образования Республики Татарстан.

7.4. Круг основных обязанностей педагогических работников, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала определяется исходя из требований Устава ОЦ, Положения об общеобразовательном ОЦ, настоящих Правил, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного

справочника работ и профессий рабочих, а также должностных инструкций и положений, утвержденных в установленном порядке.

7.5. Работники ОЦ несут ответственность за жизнь и здоровье вверенных им учащихся и воспитанников на все время занятий и массовых мероприятий, проводимых как в ОЦ, так и за его пределами.

## **8. Социальные гарантии, поощрения за успехи в работе.**

Работники обеспечиваются за счет средств государственного социального страхования:

- пособиями по временной нетрудоспособности;
- пособиями по беременности и родам и единовременными пособиями за постановку на учет в медицинских ОЦ в ранние сроки беременности;
- пособиями при рождении ребенка; - пособиями при усыновлении ребенка;
- пособиями по уходу за ребенком до достижения им возраста до полутора лет;
- пенсиями по старости, в том числе досрочно назначаемые пенсии по старости, в связи с достижением 25-летнего педагогического стажа, по инвалидности и по случаю потери кормильца.

. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой; -

## **9. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины.**

Нарушение трудовой дисциплины это есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом ОЦ, настоящими Правилами, должностными инструкциями, называемый дисциплинарный проступок совершение которого влечет применение мер дисциплинарного воздействия, а также иных мер, предусмотренных действующим законодательством РФ. Работники ОЦ обязаны подчиняться руководителю ОЦ и администрации, выполнять их указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений. Расследование дисциплинарного проступка, совершенного педагогическим работником ОЦ касающегося норм профессионального поведения или Устава данного ОЦ, может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику. Ход расследования дисциплинарного проступка и принятые по его результатам решения могут быть оглашены только с согласия заинтересованного лица за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся,

воспитанников. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие дисциплинарные взыскания:

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

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом ОЦ, настоящими Правилам, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания за прогул, т.е. отсутствие 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 4-х часов подряд в течение рабочего дня (смены), за появление на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения. Помимо оснований, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником ОЦ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава ОЦ,
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психологическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Руководитель ОЦ имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива или общественной организации. Дисциплинарные взыскания на руководителя ОЦ применяются тем органом образования, который имеет право назначения и увольнения этого работника. Дисциплинарные взыскания применяются руководителем ОЦ, а также соответствующими должностными лицами органов образования в пределах предоставленных им полномочий. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Отказ оформляется актом. Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. При применении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается)

работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в трехдневный срок. Приказ (распоряжение) в необходимых случаях доводится до сведения работников. Дисциплинарное взыскание в виде увольнения не может быть применено к беременным женщинам. Увольнение работников в возрасте до 18 лет допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины (ст. 81 ТК РФ). В случае несогласия работника с наложенным на него трудовым взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам ОЦ или в суд.

## **10. Техника безопасности и производственная санитария**

10.1 Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития Российской Федерации, предписания органов трудовой инспекции, и представителей совместных комиссий по охране труда.

10.2. Директор ОЦ при обеспечении мер по охране труда должен руководствоваться Типовым положением о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов учреждений, предприятий системы образования, Положением о порядке расследования, учета и оформления несчастных случаев с работниками, обучающимися и воспитанниками ОЦ.

10.3. Все работники ОЦ, включая директора, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

10.4. Все рабочие места должны подлежать специальной оценке условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"

10.5. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для ОЦ; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе 9 настоящих Правил.

10.6. Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

10.7. Директор ОЦ обязан выполнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.

10.8. Директор и ответственный по охране труда ОЦ, виновные в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по Коллективному договору и соглашениям, либо препятствующие деятельности органов Рострудинспекции, профсоюза или представителей иных органов общественного контроля, привлекаются к

административной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами Российской Федерации и ее субъектов.

## **11. Заключительные положения**

11.1. Изменения вносятся в связи с поступлением новых нормативных документов, в связи с изменением условий образовательного процесса и по иным причинам. Изменения вносятся приказом директора ОЦ, на основании решения о внесении изменений, принятом на общем собрании работников ОЦ.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**АНО "ОЦ "ЛОБАЧЕВСКИЙ"**, Зиганшина Роза Тимуровна, ДИРЕКТОР

**31.03.25** 10:38 (MSK)

Сертификат 022604660066B22BA641C53EBFAA421B4F