МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР ГРОЗНЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА"
Подписано цифровой подписью: МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР ГРОЗНЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА"
Дата: 2026.10.14 17:19:38 +03'00'

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР ГРОЗНЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»

ПОЛОЖЕНИЕ

_____ № _____

ПРИНЯТО
На заседании Педагогического совета
Протокол №_2__
«__29_»_____08___2026г.

с. Центора-Юрт

СОГЛАСОВАНО
Председатель Профкома
Д.А.Гуноева
от «28» 08. 2026 г.

правила внутреннего трудового распорядка для работников МБУ ДО «Детско-юношеский центр Грозненского иуниципального района»

1. Общие положения

Настоящие Правила разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации с изменениями от29.12.2025года, Федеральным законом № 273-ФЗ от29.12.2012г «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 25 апреля 2026 года, приказом Министерства Здравоохранения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. N 268«Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам…» Постановлением Правительства РФ № 415 от 03.04.2024г «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"с изменениями от 7 апреля 2017 года, Постановлением главного государственного санитарного врача РФ от 02 июня 2026 года N 19 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.2.4283-26 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», а также Уставом общеобразовательнойорганизациииидругиминормативнымиправовымиактами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Правила утверждены в соответствии со статьей 190 ТК Российской Федерации.

Данные Правила регламентируют порядок приёма, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников МБУ ДО «ДЮЦ Грозненского муниципального района» (далее - ДЮЦ), основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, оплату труда, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений.

Настоящие Правила способствуют эффективной организации работы трудового коллектива организации, осуществляющей образовательную деятельность, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

Данный локальный нормативный акт является приложением к Коллективному договору организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Правила внутреннего трудового распорядка ДЮЦ утверждает директор с учётом мнения Общего собрания трудового коллектива и по согласованию с профсоюзным комитетом.

Ответственность за соблюдение настоящих Правил едины для всех членов трудового коллектива организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2. Прием и увольнение работников.

При приеме на работу сотрудник обязан предъявить администрации ДЮЦ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые. Впервые принятым на работу сотрудникам не оформляются трудовые книжки в бумажном варианте (с 2021 года). Сведения об их трудовой деятельностивносятсявбазупоформеЕФС-1вэлектронномвиде(ст.66.1 ТКРФ).Лица, имеющие бумажную трудовую по состоянию на 01.01.2021 года, вправе потребовать от работодателя, чтобы ее приняли и продолжали заполнять в соответствии со ст.66 ТК РФ.
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности; имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;
- лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;
- лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

Отстраняется от работы (не допускается к работе) педагогический работник при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового Кодекса РФ на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Лица, поступающие на работу по совместительству, предъявляют справку с места основной работы с указанием должности, квалификационной категории.

Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- оформляется заявление кандидата на имя директора ДЮЦ,
- составляется и подписывается трудовой договор,
- издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения нового работника под подпись,
- оформляется личное дело на нового работника (листок по учету кадров), автобиография, копии документов об образовании, квалификации, профподготовке, медицинское заключение об отсутствии противопоказаний, выписки из приказов о назначении, переводе, повышении, увольнении.

При приеме работника на работу или переводе его на другую работу директор ДЮЦ обязан:

- разъяснить его права и обязанности,
- познакомить с должностной инструкцией, содержанием и объемом его работы, с условиями оплаты его труда,
- познакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, санитарии, противопожарной безопасности, другими правилами охраны труда сотрудников, требованиями безопасности жизнедеятельности детей.

Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных в ст. 74 ТК РФ, по производственной необходимости для замещения временно отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

В связи с изменениями в организации работы ДЮЦ (изменение режимаработы,количествагрупп,введениеновыхформобученияивоспитания и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименований должностей другие. Об этом работник должен быть поставленвизвестностьвписьменнойформенепозднее,чемзадвамесяцадоих введения (ст. 73. ТК РФ).

Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

При приеме на работу на должности педагог дополнительного образования, методист, педагог-психолог, делопроизводитель и бухгалтер, работодатель руководствуется квалификационными и профессиональными требованиями профессиональных стандартов.

Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическими(или)психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 настоящего Кодекса;

Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников либо по несоответствию занимаемой должности, допускается при условии, невозможности перевести увольняемого работника с его согласия на другую работу и по получению предварительного согласия ПК.

При увольнении работника бумажная трудовая книжка выдается на руки

При увольнении работника, подавшего раннее заявлении о формировании информации о трудовой деятельности в электронном виде, выписка предоставляется непосредственно в день увольнения.

Если работник отказался либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется отправить её почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

3. Основные обязанности администрации.

Администрация ОУ обязана:

Обеспечить соблюдение требований устава ДЮЦ и правил внутреннего трудового распорядка.

Организовать труд педагогических работников, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы.

Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование. Создать необходимые условия для работы персонала: содержать здание и помещение в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, создать условия для хранения верхней одежды работников, организовать их питание.

Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников школы и детей.

Обеспечить работников необходимыми пособиями и хозяйственным инвентарем для организации эффективной работы.

Осуществлять контроль над качеством воспитательно-образовательного процесса, выполнением образовательных программ.

Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы ОУ, поддерживать и поощрять лучших работников.

Обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников.

Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда.

Своевременно предоставлять отпуска работникам ДЮЦ в соответствии с утвержденным на год графиком.

4. Основные обязанности и права работников ДЮЦ.

Работники ДЮЦ обязаны:

Выполнять правила внутреннего трудового распорядка ДЮЦ, соответствующие должностные инструкции, Устав ДЮЦ.

Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, не отвлекать других работников от выполнения их трудовых обязанностей.

Систематически повышать свою квалификацию.

4.4 Неукоснительно соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации. Соблюдать правила противопожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены.

Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, соблюдать санитарные правила и нормы, гигиену труда.

Беречь имущество ДЮЦ, соблюдать чистоту в закрепленных помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду, воспитывать у детей бережное отношение к государственному имуществу.

Проявлять заботу об учащихся, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях.

Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребенка; обеспечивать охрану жизни и здоровья детей; соблюдать санитарные правила; отвечать за обучение и воспитание детей; выполнять требования медицинского работника, связанные с охраной и укреплением здоровья детей; проводить закаливающие мероприятия; четко следить за выполнением инструкций об охране жизни и здоровья детей в помещениях школы и на её территории.

Неукоснительно выполнять режим дня, заранее тщательно готовиться к занятиям. Четко планировать свою учебно-воспитательную деятельность, держать администрацию в курсе своих планов.

Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями учащихся.

Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

Основные обязанности педагогов определены тарифно-квалификационными требованиями, уставом ДЮЦ, должностными инструкциями.

Педагоги ведут учебные занятия, совместно с директором отвечают за противопожарную безопасность, организуют беседы с учащимися по правилам дорожного движения.

Работники имеют право:

Самостоятельно определять формы, средства и методы своей педагогической деятельности.

Проявлять творчество, инициативу.

Быть избранными в органы самоуправления.

На уважение и вежливое обращение со стороны администрации, детей и родителей.

Обращаться при необходимости к родителям, для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей.

На моральное и материальное поощрение по результатам своего труда

На повышение разряда и категории по результатам своего труда.

На совмещение профессий(должностей).

На получение рабочего места, оборудованного в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и нормами охраны труда, оборудованного необходимыми пособиями и иными материалами.

4.21Педагогический, работник, осуществляющий образовательную деятельность непрерывно в течение 10 лет, имеет право на получение длительного отпуска (сроком до 1 года).

5. Рабочее время и его использование.

В ДЮЦ устанавливается 5 – дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

Режим работы: с 9.00 до 17.30. Продолжительность для отдыха и питания: с 12.30 до 13.00.

Для педагогических работников продолжительность работы устанавливается в соответствии с расписанием занятий. Педагогические работники ДЮЦ должны приходить на работу не позднее, чем за 15 минут до начала занятий.

Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета-часовой рабочей недели в соответствии с графиком.

Администрация ДЮЦ организует учет рабочего времени и его использования всеми работниками ДЮЦ. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. Организация и режим работы ДЮЦ.

Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни запрещено и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством и с личного согласия работника.

Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Заседания педагогического совета проводятся не реже трех раз в год.Все заседания проводятся в нерабочее время и

не должны продолжаться более двух часов; родительские собрания – не более полутора часов.

Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией по согласованию с работником и с учетом необходимости обеспечения нормальной работы ОУ и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников. Предоставление отпуска руководителю ДЮЦ оформляется приказом управления образования, другим работникам приказом директора ДЮЦ.

Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы,
- оставлять детей без присмотра,
- отдавать детей дошкольной группы лицам в нетрезвом состоянии и детям младшего школьного возраста, а также отпускать детей одних по просьбе родителей,
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними.

Посторонним лицам разрешается присутствовать в ДЮЦ по согласованию с администрацией.

Не разрешается делать замечания работникам ДЮЦ в присутствии детей и родителей; выяснять отношения между работниками в присутствии детей.

В помещениях ДЮЦ запрещается:

- находиться в верхней одежде,
- громко разговаривать и шуметь,
- курить и распивать спиртные напитки на территории ДЮЦ,
- отвлекать работников от их непосредственной работы.

7. Поощрения за успехи в работе.

Заобразцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторствов труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- ***объявление благодарности,***
- ***премирование,***
- ***награждение Почётной грамотой ОУ.***

Поощрения применяются администрацией ДЮЦ или совместно с профсоюзным комитетом ДЮЦ.

Поощрения объявляются приказом руководителя и доводятся до сведения коллектива, запись о награждении вносится в трудовую книжку работника.

За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоение званий.

8. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины.

Нарушение трудовой дисциплины, т.е. не исполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника

возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующих законодательством.

За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного взыскания:

- ***замечание;***
- ***выговор;***
- ***увольнение.***

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей,, возложенных на него трудовым договором, Уставом ОУ или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии.

Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего дня, а также отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня.

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

До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется предоставить объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменногообъяснениялибоустноеобъяснениенепрепятствуютприменению взыскания.

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

Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указаниенаконкретноенарушениетрудовойдисциплины,закотороеналагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня подписания.

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

Взыскание автоматически снимается, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию.

Руководитель вправе снять взыскание досрочно по ходатайству трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

Педагогические работники, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволенызасовершениеаморальногопроступка,несовместимогоспродолжение данной работы. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие социальному статусу педагога.

Педагоги ДО могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащихся (п. 2 ст. 336 ТК РФ). Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания.

Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применение мер физического и психического насилия производятся без согласования с профсоюзным органом.

Дисциплинарные взыскания к руководителю ДЮЦ применяются Отделом образования, который имеет право его назначать и увольнять.