

Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования
«Центр творчества»
Невьянского муниципального округа

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
 Т.А. Камнева
09.01.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУ НМО «Центр творчества»
 Л.И. Фролова
Приказ № 01-Д от 09.01.2025 г.



ПРАВИЛА
внутреннего распорядка для работников
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Центр творчества»
Невьянского муниципального округа

Свердловская область
г.Невьянск
2025 год.

1. Общие положения.

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются локальным нормативным актом Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр творчества» Невьянского муниципального округа (далее – Центр).

1.2. Правила разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом МАУ НМО «Центр творчества».

1.3. Правила регулируют порядок приема и увольнения работников Центра, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Центре.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка принимаются на общем собрании трудового коллектива и утверждаются директором Центра с учетом мнения профсоюзного комитета. (ст. 190 ТК РФ)

1.5. Правила являются приложением к Коллективному договору Центра.

1.6. Текст Правил вывешивается в Центре на видном месте.

1.7. При приеме на работу администрация Центра обязана ознакомить работника с Правилами под расписку.

2. Порядок приема, перевода и увольнения.

2.1. Работники Центра реализуют право на труд путем заключения трудового договора, срок действия которого определяется на основании ст.58 ТК РФ.

2.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем (ст. 61 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор может заключаться с лицами, достигшими возраста 16 лет. В случае получения основного общего образования, либо оставления в соответствии с федеральным законодательством общеобразовательного учреждения, трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет (ст. 63 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится в Центре (ст. 67 ТК РФ).

2.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет директору Центра, на основании ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа; документы 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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица,

имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

2.6. Прием на работу оформляется приказом директора Центра, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

Работник должен быть ознакомлен под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором. (ст.68 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в Центре свыше 5-ти дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной. Трудовая книжка ведется в соответствии с требованиями, определенными в ст.66 ТК РФ и Инструкции о порядке ведения трудовых книжек.

2.8. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей - шести месяцев. (ст.70 ТК РФ).

2.9. При неудовлетворительном результате испытания директор Центра имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменном виде не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение работник может обжаловать в судебном порядке.

При неудовлетворительном результате испытания, расторжение трудового договора, производится без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. (ст. 71 ТК РФ).

2.10. Директор Центра обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;
- в других случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.11. На каждого работника делопроизводителем ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документа об образовании, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы в

8.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях, предусмотренных ст. 81 ТК РФ:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1);
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1):
 - а) прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появление работника на работе (на своём рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;
 - г) нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий; совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения — при условии, что это установлено вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (п. 6 ч. 1);
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1);
- непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставление или представление заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытие (наличие) счетов (вкладов), хранение наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владение и (или) пользование иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (п. 7.1 ч. 1);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1);
- принятие необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, руководителем филиала, представительства, его заместителями и главным бухгалтером, повлёкшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1, в ред. ФЗ от 13.12.2024 № 470-ФЗ);
- однократное грубое нарушение руководителем организации, его заместителями, руководителем филиала, представительства, его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1, в ред. ФЗ от 13.12.2024 № 470-ФЗ);
- представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. 1);

- в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами (п. 14 ч. 1).

Основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником, а также с руководителем, заместителем руководителя государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования и руководителем её филиала, предусмотренным ст. 336 ТК РФ, является:

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

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника; достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьёй 332.1 ТК РФ.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 527227426247742686294735902159890388589213147270

Владелец Баклыкова Светлана Викторовна

Действителен с 15.09.2025 по 15.09.2026