УТВЕРЖДЕНО:
Приказом директора № 54
от «03» ноября 2026 г.
Директор МБУ ДО «КРДДТ»
_____ О.Е. Ганчар

СОГЛАСОВАНО:
Представитель трудового коллектива
МБУ ДО «КРДДТ»
_____Н.С. Галенковская
«03»ноября 2026г.

Приложение №1
к Коллективному
договору

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) установленные в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Копьевский районный Дом детского творчества» муниципального образования Орджоникидзевского района (далее – Дом творчества), разработаны в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), приказом Минобрнауки от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», приказом Минобрнауки от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», Уставом Дома творчества, Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными Федеральными законами.

1.2. Правила – это локальный нормативный акт Дома творчества, регламентирующий трудовые отношения между Домом творчества, как работодателем, в лице которого выступает директор и работниками: прием и увольнение работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Доме творчества.

1.3. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах его компетенции совместно или по согласованию и с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета Дома творчества.

1.4. Действие правил внутреннего трудового распорядка распространяется на всех работников Дома творчества независимо от стажа работы и режима занятости.

1.5. Правила могут быть изменены в случае изменения трудового законодательства Российской Федерации.

1.6. Правила являются приложением к коллективному договору Дома творчества.

2. СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель – юридическое лицо (Дом творчества), вступившее в трудовые

отношения с работником.

2.2. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим ТК РФ. В случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

- избрания на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счёт установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;
- признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается. (ст.16 ТК РФ)

2.3. Трудовой договор — это соглашение между работником и работодателем, в котором закрепляются их взаимные обязательства. По статье 56 ТК РФ работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда и своевременно выплачивать зарплату, а работник — лично выполнять эту функцию и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. . В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, условия труда, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора, в том числе изменения учебной нагрузки, могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). Установленный на начало учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года за исключением случаев:

- уменьшение количества часов по учебным планам или графикам;
- сокращение числа обучающихся;
- сокращение количества групп;
- возвращение на работу педагогического работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончание этого отпуска.

2.4. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим ТК РФ и иными федеральными законами. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или

условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок. По соглашению сторон при заключении трудового договора, работнику может быть установлен испытательный срок, но не свыше 3 месяцев, а для заместителей руководителя и главного бухгалтера – не свыше 6 месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не превышает двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за три дня до окончания испытательного срока.

2.5. Перечень категорий работников, для которых нельзя установить испытательный срок, расширился:

- лица, избранные по конкурсу на замещение должности;
- беременные женщины и женщины с детьми до трёх лет (ранее было до полутора лет);
- лица младше 18 лет;
- лица, получившие среднее профессиональное или высшее образование (по аккредитованным программам) и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение года после окончания учёбы;
- лица, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лица, приглашённые на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лица, заключающие трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами или коллективным договором.

Молодые специалисты. Правило работает, если человек получил образование (среднее профессиональное или высшее) по программе, имеющей

государственную аккредитацию, и в первый раз устраивается на работу строго по той специальности, которую освоил в учебном заведении, причём в течение года после получения диплома. Переведённые сотрудники. Испытание не устанавливается, если работник переходит к новому работодателю по согласованию между работодателями (то есть инициатива исходит от обоих, а не только от нового работодателя).

Важное практическое правило: условие об испытании должно быть прямо прописано в трудовом договоре или в отдельном соглашении до того, как работник фактически приступил к обязанностям. Если в договоре такого условия нет — работник принят без испытания.

2.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в Дом творчества, предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку за исключением, с л у ч а е в , когда трудовой договор заключается впервые, или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета для военнообязанных;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующих специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в образовательных учреждениях;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям статья 65 ТК РФ.

2.7. Работодатель (Дом творчества) не вступает в трудовые отношения с лицами, имеющих или имевших судимость или имевшим ограничения в труде по медицинским показаниям. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и состав преступлений установлены законом.

2.8. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу и подписывается Сторонами.

2.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель знакомит работника под роспись с Уставом Дома творчества, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностной инструкцией и другими локальными актами Дома творчества, ознакомление с которыми носит обязательный характер.

2.10. Приём на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе (а не обязан) на его основании издать приказ (распоряжение) о приёме на работу. При этом содержание приказа должно полностью соответствовать условиям заключённого трудового договора. Что касается срока ознакомления: законодательно установленный срок для того, чтобы объявить приказ работнику под роспись, сейчас отсутствует. Раньше была норма, обязывавшая сделать это в течение трёх дней с момента начала работы, но её отменили. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию приказа (распоряжения). (статья 68 ТК РФ).

2.11. На всех работников Дома творчества, проработавших свыше пяти

дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке и личные дела. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работник знакомится под роспись в личной карточке. На работника, выполняющего работы в Доме творчества по совместительству, трудовая книжка ведется по его основному месту работы. Личное дело работника хранится в Доме творчества в течение 75 лет после года его увольнения.

2.12. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- Соглашение сторон (статья 78 ТК РФ) - когда работник и работодатель по взаимному согласию решают расторгнуть договор.
- Истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), но только если ни одна из сторон не потребовала продолжить отношения после окончания срока.
- Расторжение по инициативе работника (статья 80 ТК РФ), работник подаёт заявление об увольнении.
- Расторжение по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ), например, при сокращении штата или неоднократном неисполнении обязанностей.
- Перевод к другому работодателю (по просьбе или с согласия работника) или переход на выборную должность.
- Отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника, реорганизацией, изменением подведомственности (статья 75 ТК РФ).
- Отказ от продолжения работы из-за изменения условий договора (часть 4 статьи 74 ТК РФ).
- Отказ от перевода на другую работу по медицинскому заключению либо отсутствие у работодателя подходящей работы (части 3 и 4 статьи 73 ТК РФ).
- Отказ от перевода в другую местность вместе с работодателем (часть 1 статьи 72.1 ТК РФ).
- Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ).
- Нарушение правил заключения договора, исключающее возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ). Трудовой договор может быть прекращён и по другим основаниям, которые предусмотрены самим ТК РФ или иными федеральными законами.

2.13. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Дома творчества являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Дома творчества;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.
- достижение предельного возраста (на основании ст. 332.1 ТК РФ).

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

2.14. Работник Дома творчества имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели.

2.15. По соглашению Сторон трудовой договор может быть расторгнут и до

истечения срока предупреждения об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник Дома творчества имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключение трудового договора.

2.16 Прекращение трудового договора оформляется приказом с обязательным ознакомлением Работника Дома творчества с ним под роспись.

2.17. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является

- последний день работы работника. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.
  - по письменному заявлению работника выдать ему заверенные копии других документов, связанных с работой. А что, если в последний день работник отсутствует или отказывается получать документы? Тогда работодатель обязан направить ему уведомление: либо явиться за документами, либо дать согласие на их отправку по почте. Со дня направления такого уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи. Если после увольнения работник письменно обратится и не получит трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, работодатель обязан выдать их не позднее чем через три рабочих дня со дня такого обращения.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

3.5. **Права и обязанности Работодателя:**

3.5.1. Работодатель имеет право:

3.5.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами;

- Заключение. Порядок закреплён в главе 11 ТК РФ. Договор обязательно оформляют в письменной форме в двух экземплярах (по одному для каждой стороны), и работник должен получить свой экземпляр под подпись. Если работник фактически приступил к работе с ведома работодателя, договор всё равно считается заключённым, но работодатель обязан оформить его письменно не позднее трёх рабочих дней.
- Изменение. По общему правилу (ст. 72 ТК РФ) любые изменения оформляют письменным дополнительным соглашением к договору. Но закон предусматривает исключения, когда работодатель может действовать в одностороннем порядке (например, при изменении организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ, или в исключительных ситуациях вроде производственной аварии (ст. 72.2 ТК РФ).
- Расторжение. Основания и порядок прекращения договора тоже детально прописаны в ТК РФ (пр, ст. 77-84). пример, договор можно расторгнуть по соглашению сторон, по инициативе работника или работодателя, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

3.5.1.2. поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

3.5.1.3. требовать от работников исполнения ими трудовых

обязанностей и бережного отношения к имуществу Дома творчества, соблюдения настоящих Правил, иных локальных актов Дома творчества;

3.5.1.4. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном порядке (ст.22 ТК РФ);

3.5.1.5. принимать локальные нормативные акты Дома творчества в установленном законом порядке.

3.5.2. Работодатель обязан*:*

3.5.2.1. соблюдать социальные гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ для работников Дома творчества;

3.5.2.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты,

содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; Раздел VII ТК РФ (статьи 164–188). Вот основные направления, за которыми нужно следить:

- Отпуск (ежегодные, дополнительные - за особый характер работы, ненормированный рабочий день, вредные условия труда).
- Командировки (гарантии при направлении в служебную поездку, возмещение связанных с этим расходов).
- Переезд на работу в другую местность (возмещение соответствующих расходов).
- Исполнение государственных или общественных обязанностей (соответствующие гарантии).
- Совмещение работы с получением образования (специальные гарантии для обучающихся работников).
- Расторжение трудового договора (гарантии и компенсации при сокращении, ликвидации, выплате выходных пособий).
- Временная нетрудоспособность (гарантии оплаты больничного).
- Несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания (возмещение вреда).
- Диспансеризация (гарантии для работников при прохождении диспансеризации).
- Использование личного имущества работника в интересах работодателя (возмещение расходов)

3.5.2.3. предоставлять работникам работу в соответствии с трудовым договором;

3.5.2.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответственно нормативным требованиям охраны труда (ст.214 ТК РФ);

3.5.2.5. своевременно и в полном размере оплачивать труд работников;

- Статья 2 ТК РФ формулирует этот принцип как один из основных в регулировании трудовых отношений: обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, которая обеспечивает достойное существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.
- Статья 22 ТК РФ возлагает на работодателя прямую обязанность: выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

- Статья 136 ТК РФ детализирует сроки и порядок. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным или трудовым договором — но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днём, деньги выдают накануне.

3.5.2.6. создавать условия работникам для систематического повышения профессионального уровня и деловой квалификации, при совмещении работы с обучением (ст. 196 ТК РФ);

3.5.2.7. осуществлять организационную работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, создание благоприятных условий работы Дома творчества;

3.5.2.8. создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся и работников Дома творчества, контролировать знание и соблюдение обучающимися и работниками всех требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности, обо всех случаях травматизма и происшествиях незамедлительно сообщать ответственному лицу или непосредственному руководителю; Статья 22 ТК РФ закрепляет право работодателя обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Статья 212 ТК РФ прямо возлагает на работодателя обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Статья 219 ТК РФ гарантирует работнику право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

3.5.2.9. способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении Домом творчества, своевременно рассматривать заявления работников и сообщать им о принятых мерах;

3.5.2.10. - выделять 2 рабочих дня для прохождения диспансеризации

3.5.2.11. своевременно выполнять предписания федеральных надзорных органов за соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;

3.6. **Права и обязанности Работника Дома творчества*:***

3.6.1. Работник Дома творчества имеет право на*:*

3.6.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами;

3.6.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором (ст. 21 ТК РФ);

3.6.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и Коллективным договором (ст. 21 ТК РФ);

3.6.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы (ст. 21 ТК РФ);

3.6.1.5. отдых установленной продолжительности;

3.6.1.6. полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте (ст. 216.2 ТК РФ);

3.6.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в установленном порядке (ст.196 ТК РФ);

3.6.1.8. объединение, включая право на создание профсоюзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов (ст. 21 ТК РФ);

3.6.1.9. участие в управлении Домом творчества в формах, предусмотренных трудовым законодательством и коллективным договором Дома творчества;

3.6.1.10. защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми незапрещенными законом способами (ст. 352 ТК РФ);

3.6.1.11. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей; Статья 22 ТК РФ закрепляет общую обязанность работодателя возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред. Статья 237 ТК РФ посвящена возмещению морального вреда, причинённого работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя. Моральный вред возмещается в денежной форме. Если стороны не договорились о размере, его определяет суд независимо от имущественного ущерба. Статья 184 ТК РФ касается возмещения вреда при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания. Пострадавший (или его семья) вправе получить:

- возмещение утраченного заработка (дохода);
- компенсацию дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;
- выплаты в связи со смертью работника.

обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.6.1.12. Согласно статьи 351.7 Трудового кодекса РФ, которая регулирует особый порядок трудовых отношений с работниками, которых призвали на военную службу по мобилизации, направили на службу в войска национальной гвардии РФ по мобилизации, либо которые заключили контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, военного положения или в военное время, а также контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы РФ или войска национальной гвардии.

Основные положения статьи

- Приостановление трудового договора. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии РФ по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, действие трудового договора, заключённого между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии или оказания им добровольного содействия.
- Порядок оформления. Работодатель на основании заявления работника издаёт приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о

заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы РФ или войска национальной гвардии РФ. Такое уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

- Права и обязанности сторон. В период приостановления действия трудового договора стороны приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьёй.
- Сохранение места работы. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность).
- Временное замещение. В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).
- Выплата заработной платы. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объёме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.
- Сохранение социально-трудовых гарантий. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).
- Право на материальную помощь. Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.
- Зачёт в стаж. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).
- Возобновление трудового договора. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своём выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.
- Расторжение трудового договора. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключён на определённый срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым — одиннадцатым части второй статьи 59 настоящего Кодекса.
- Срок для выхода на работу после окончания службы. Если работник не вышел на работу по истечении трёх месяцев после окончания прохождения им

военной службы по мобилизации или окончания действия заключённого им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации, трудовой договор расторгается по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса.

- Льготный отпуск после возобновления. Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.
- Продление срока приостановления на период временной нетрудоспособности. С 29 сентября 2025 года в статью добавлены положения, согласно которым срок приостановления трудового договора продлевается на период временной нетрудоспособности работника, наступившей после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, контракту или добровольцем.
- Ограничение срока приостановления при одностороннем волеизъявлении. Если приостановление инициируется только одной стороной (работником или работодателем), его срок не может превышать 90 календарных дней совокупно за весь период военного положения. Приказ работодателя, устанавливающий срок более 90 дней, утрачивает силу на следующий день после окончания установленного законом срока.

3.6.2. **Работник Дома творчества обязан*:***

- добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные должностной инструкцией,
- трудовым договором, данными Правилами и иными нормативными локальными актами Дома творчества, регламентирующие трудовые отношения;
- соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, использовать рабочее время для производительного труда;
- соблюдать трудовую дисциплину (то есть подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, соблюдать установленные нормы труда, следовать указаниям руководства в рамках закона);
- своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя (работник обязан выполнять задачи, которые прямо связаны с его трудовой функцией и закреплены в трудовом договоре, должностной инструкции или правилах внутреннего трудового распорядка);
- использовать рабочее время для производительного труда (то есть тратить часы работы на выполнение должностных обязанностей, а не на личные дела или отвлечения).в случае невыхода на работу своевременно поставить в известность работодателя о причинах неявки и принять возможные меры к предотвращению прерывания образовательного процесса (замещение, перенос занятий и т.д.);
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы;
- соблюдать требование по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относится к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет

ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщать руководителю Дома творчества либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

4.1. Режим работы Дома творчества определен Уставом. Дом творчества работает с понедельника по пятницу с 8.00 до 20.00 ч. ежедневно, допускаются занятия в субботу и в воскресенье.

4.2. Часть 1 статьи 333 ТК РФ устанавливает для педагогических работников сокращённую продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю. Эта норма задаёт верхний предел. Конкретная продолжительность (или норма часов за ставку) зависит от должности и специальности работника.

Так для некоторых категорий (педагог-психолог, социальный педагог, тьютор, старший воспитатель в определённых организациях) тоже закрепляют 36 часов. А для других (учитель-дефектолог, учитель-логопед) устанавливают норму в 20 часов, для музыкального руководителя - 24 часа, а для воспитателя, работающего с детьми с ОВЗ, --25 часов. Действует Приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 - он как раз закрепляет эти нормы для разных педагогических должностей. Согласно статье 91 ТК РФ, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, административный и учебно-вспомогательный персонал. И это не зависит от того, пятидневная у человека неделя или шестидневная — предел единый. Для части педагогических работников (по специальному регулированию) — сокращённая норма (до 36 ч).

Рабочее время педагогических работников Дома творчества определяется годовым планом работы Дома творчества, учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них должностной инструкцией, настоящими Правилами и состоит из учебной (нормированной) нагрузки, воспитательной работы и другой педагогической работы.

4.3. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с учебной нагрузкой, и регулируется расписанием учебных занятий. Выполнение другой части педагогической работы, в т.ч. воспитательной

осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и регулируется планами работы Дома творчества, в т.ч. планами детского объединения, которым руководит педагог дополнительного образования Дома творчества.

4.4. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для педагогов дополнительного образования норма часов педагогической работы за

ставку заработной платы включает проводимые ими занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между ними.

4.5. Педагогическая деятельность педагога Дома творчества начинается за 15-20 мин. до начала его занятий. Педагог не имеет права оставлять обучающихся без надзора в период пребывания их в Доме творчества.

4.6. Учебная нагрузка педагога Дома творчества на новый учебный год устанавливается по результатам комплектования групп обучающихся (Приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269);

4.7. Продолжительность рабочего дня младшего обслуживающего персонала и рабочих Дома творчества определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается работодателем, объявляется работникам под роспись и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.8. В дни проведения новогодних утренников, отчетных концертов и других планово-системных мероприятий режим работы младшего обслуживающего персонала может корректироваться с учетом соблюдения санитарно- гигиенических норм (СанПиН, постановления Роспотребнадзора).

4.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни в Доме творчества запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса РФ

4.10. Педагогические работники могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия — это прямо предусмотрено статьёй 113 ТК РФ. При этом в случаях, не относящихся к исключительным (катастрофы, аварии, чрезвычайные обстоятельства).

Обучающиеся детских объединений привлекаются по согласованию с родителями (законными представителями) — это логично и соответствует нормам о защите прав несовершеннолетних.

Предоставление дополнительных дней отдыха педагогам за такую работу — хорошая практика, которая согласуется с общими принципами трудового права (компенсация за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных).

Гарантии для отдельных категорий работников (беременные женщины, работники с детьми до трёх лет), их нельзя привлекать к сверхурочным работам, работам в выходные дни, а также к командировкам, длительным походам и экскурсиям. При этом для женщин с детьми до трёх лет есть важное условие: их можно привлечь, только если это не запрещено им по состоянию здоровья по медицинскому заключению. Кроме того, работодатель обязан под роспись ознакомить таких сотрудниц с их правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.11. Время каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем педагогических работников Дома творчества. В эти периоды они ведут педагогическую, методическую, организационную и иную работу в соответствии с годовым планом Дома творчества и общеобразовательной дополнительной программой, в пределах рабочего времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

В летнее время педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Дома творчества может привлекаться к выполнению хозяйственных, ремонтных работ, дежурству по Дому творчества и другим видам работ по соглашению сторон. (Приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 №268);

4.12. Два раза в год, по одному в полугодие в Доме творчества проводится санитарный день. В эти дни все педагогические работники привлекаются к хозяйственным видам работ по уборке помещений Дома творчества.

4.13. Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого

работодателем для лиц, работающих по совместительству, в месяц не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

4.14. Согласно плану работы на год в Доме творчества ежемесячно планируется проведение совещаний, планерок, педагогических советов и т.д. С целью не нарушения учебного процесса время всех заседаний назначается в утренние часы перед занятиями. Любое совещание предваряется объявлением и является обязательным для привлекаемой к этому категории работников Дома творчества, непосещение, без уважительной причины, является нарушением трудовой дисциплины.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Время отдыха – время, в течение которого работник Дома творчества свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. В течение рабочего дня работнику Дома творчества предоставляется перерыв для отдыха и питания не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ);

5.2. Всем работникам Дома творчества предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день (ст. 111 ТК РФ);

5.3. Работникам Дома творчества предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. Отпуска педагогическим работникам Дома творчества, предоставляются, как правило, в период летних каникул. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который утверждается Работодателем с учетом обеспечения нормальной работы Дома творчества и создания благоприятных условий для отдыха работников. (ст. 334 ТК РФ);

5.4. Оплачиваемый отпуск (часть ежегодного оплачиваемого отпуска) в учебный период в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам может быть предоставлен педагогическому работнику Дома творчества по соглашению Сторон.

5.5. Педагогическим работникам Дома творчества не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, в соответствии установленным в Доме творчества порядке. (ст 335 ТК РФ), (Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 17 марта 2025 года № 236)**;**

5.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Дома творчества по его письменному заявлению может быть представлен отпуск без сохранения заработной платы,

Продолжительность, которого определяется по соглашению Сторон.

На основании письменного заявления работника Дома творчества предоставляется отпуск

- работающим инвалидам до 60 календарных дней;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака; смерти близких родственников до пяти календарных дней.
- до 14 дней в году — родителям, супругам и детям погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья или заболевания, связанного со службой (военная служба, контракт с добровольческим формированием и т.п.); *
- до 35 дней в году — если нужно ухаживать за родственником, который получил ранение, контузию, увечье или заболевание при исполнении служебных обязанностей (требуется медицинское заключение); *
- до 5 дней — для работников, которые фактически живут в жилых помещениях в зонах чрезвычайных ситуаций (при нарушении условий жизнедеятельности и утрате имущества).(ст. 128 ТК РФ);

5.7. 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 Дома творчества из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.(Федеральный закон от 25.05.2026 № 144-ФЗ**);**

5.8. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в Доме творчества (ст.260 ТК РФ);

5.9. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев: женщинам перед отпуском по беременности и родам и непосредственно после него; работнику в возрасте до 18 лет; работнику, усыновившего ребенка в возрасте до трех месяцев.

6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, за добросовестный труд, успехи в обучении и воспитании обучающихся Дома творчества, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и другие достижения в работе, применяются следующие формы поощрения работника Дома творчества:

объявление благодарности;

–выплаты стимулирующего характера;

–награждение Почетной грамотой;

– предоставление дополнительных дней отдыха и др.

6.2. За особые трудовые заслуги работники Дома творчества представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, грамотами, установленными законодательством для работников образования и другим знакам отличия (статья 191 ТК РФ);

6.3. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения утверждаются приказом по Дому творчества, доводятся до сведения всего коллектива Дома творчества и заносятся в трудовую книжку работника Дома творчества.(В трудовую книжку вносят только **поощрения за трудовые заслуги** (например, объявление благодарности, премия, награждение почётной грамотой, а вот регулярные доплаты, надбавки или часть заработной платы в трудовую не записывают — для этого есть другие

документы).

6.4. При применении мер общественного, морального и/или материального поощрения, при представлении работников Дома творчества к Государственным наградам и Почетным званиям учитывается мнение общего собрания трудового коллектива и педагогического совета Дома творчества.

7. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

7.1. Соблюдение норм трудовой дисциплины является обязательным для всех работников Дома творчества (ст. 189 ТК РФ);

7.2. Нарушение трудовой дисциплины – неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника Дома творчества обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом Дома творчества, настоящими Правилами, должностными инструкциями, коллективным договором влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.3. Работник может быть отстранен от работы (не допущен к работе) работодателем в следующих случаях:

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (факт нужно зафиксировать доказательствами — медицинским заключением, актом, свидетельскими показаниями);
- не прохождение в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда (подтверждается отсутствием записей в журналах инструктажей и других документах по охране труда);
- не прохождение обязательного медицинского осмотра или обязательного психиатрического освидетельствования — но только если это прямо предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами или нормативными актами для конкретной должности (например, для работников с вредными условиями труда, несовершеннолетних, сотрудников транспорта, пищевой промышленности, медицинских и детских учреждений и т.п.);
- выявление в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы по трудовому договору;
- неприменение выданных средств индивидуальной защиты (СИЗ), если их использование обязательно при работах с вредными/опасными условиями труда или в особых температурных условиях (ст. 76 ТК РФ)

7.4. Дисциплинарные взыскания налагаются только работодателем Дома творчества. За нарушение трудовой дисциплины налагаются следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ);

7.5. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками Дома творчества, являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава организации;
- кодекса профессиональной педагогической этики;
- применение, в том числе однократные, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью

обучающегося Дома творчества (ст. 336 ТК РФ);

7.6. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание:

– дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывание его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников Дома творчества.

– дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка (ст. 193 ТК РФ);

7.7. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника Дома творчества дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ);

7.8. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он был совершен,

предшествующей работы и поведения работника Дома творчества (ст. 192 ТК РФ);

7.9. Приказ о применение дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под расписку в течение 3-х рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника Дома творчества подписать приказ, составляется акт (ст. 193 ТК РФ);

7.10. В случае несогласия работника Дома творчества с наложенным на него дисциплинарным взысканием, он вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений

Дома творчества или обжаловать в иных государственных органах.

7.11. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник Дома творчества не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию (ст. 194 ТК РФ);

7.12. В течение срока действия дисциплинарного взыскания, меры поощрения к работнику Дома творчества не применяются.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. С настоящими Правилами должен быть ознакомлен под роспись каждый вновь поступающий на работу работник до начала выполнения его трудовых обязанностей в Доме творчества.

8.2. Экземпляр Правил вывешивается на доске объявлений.