

Приложение 1
к коллективному договору на период
с «06» февраля 2026 г. по «05» февраля 2029 г.

ПРАВИЛА

**ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 1 ГОРОДА БЕЛОРЕЧЕНСКА
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
БЕЛОРЕЧЕНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

Содержание

Наименование раздела	Страница
I. Общие положения	59
II. Порядок приема на работу работников	61
III. Порядок увольнения Работника (прекращение трудового договора)	68
IV. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора	73
V. Изменение условий трудового договора	83
VI. Отстранение от работы	83
VII. Запреты для работников	84
VIII. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение	86
IX. Оплата труда и поощрения за успехи в работе	88
X. Рабочее время и время отдыха	89
XI. Установление учебной нагрузки тренеров-преподавателей	101
XII. Заключительные положения	103

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования спортивная школа №1 города Белореченска муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края (далее – ПРАВИЛА) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами РФ порядок приема и увольнения 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 муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования спортивная школа №1 города Белореченска муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края (далее – МБУ ДО СШ 1).

1.2. В настоящих ПРАВИЛАХ используются следующие основные понятия:

дисциплина труда - обязательное для всех работников МБУ ДО СШ 1 подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором работника МБУ ДО СШ 1.

педагогический Работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования (тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, инструктор-методист, старший инструктор-методист);

представитель работодателя - директор МБУ ДО СШ 1 или уполномоченные им лица в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами МБУ ДО СШ 1;

выборный орган первичной профсоюзной организации – представитель работников МБУ ДО СШ 1, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников МБУ ДО СШ 1 в социальном партнерстве;

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с МБУ ДО СШ 1;

Работодатель - юридическое лицо (МБУ ДО СШ 1), вступившее в трудовые отношения с Работником.

1.3. ПРАВИЛА созданы с целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию благоприятных условий труда для работников МБУ ДО СШ 1.

1.4. ПРАВИЛА обязательны для всех Работников МБУ ДО СШ 1, заключивших трудовой договор с Работодателем (в том числе и внешних совместителей) и директора МБУ ДО СШ 1 с момента их утверждения общим собранием и являются доступными для ознакомления с ними.

1.5. ПРАВИЛА, в соответствии со статьей 190 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) утверждаются Работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

1.6. ПРАВИЛА соблюдаются на всей территории МБУ ДО СШ 1, включая все места, в которых проводятся учебно-тренировочные занятия, соревнования и другие мероприятия.

1.7. ПРАВИЛА доводятся до сведения каждого Работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке.

II. ПОРЯДОК ПРИЁМА НА РАБОТУ РАБОТНИКОВ

2.1. Приём на работу в МБУ ДО СШ 1 осуществляется в соответствии со статьей 68 ТК РФ:

1) Приём на работу оформляется трудовым договором, на основании которого Работодатель издаёт приказ о приёме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2) Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

3) При приёме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.3. В трудовом договоре по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания.

2.4. Перед заключением трудового договора потенциальный работник, поступающий на работу в МБУ ДО СШ 1, обязан предъявить Работодателю:

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые (в случаях, установленных Трудовым Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее);

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ о полученном образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;

- 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 заключении трудового договора впервые Работодателем оформляется электронная трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не оформляется).

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Трудовым Кодексом иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется).

Работодатель обязан формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в установленном порядке в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ (Подпунктом 2 пункта 2.5 статьи 11 Закона № 27-ФЗ предусмотрено, что начиная с 1 января 2021г. сведения о трудовой деятельности зарегистрированных лиц по форме СЗВ-ТД в случаях приема на работу и увольнения зарегистрированного лица представляются страхователем не позднее рабочего дня, следующего за днем издания соответствующего приказа, подтверждающего оформление трудовых отношений).

2.5. Запрещается требовать от Работника при приеме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.6. Работники принимаются в МБУ ДО СШ 1 на должности, наименование которых соответствует штатному расписанию.

2.7. Обязательные условия для включения в трудовой договор в МБУ ДО СШ 1 определяются статьей 57 ТК РФ и п.2.3.3 коллективного договора.

2.8. По соглашению сторон в трудовой договор включаются права и обязанности Работника и Работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами МБУ ДО СШ 1, а также права и обязанности Работника и Работодателя, вытекающие из должностных инструкций, из условий коллективного договора.

2.9. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей Работника и Работодателя не рассматривается как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Изменение ранее определенных условий трудового договора допускается на основании письменного соглашения сторон, которое вступает в действие с даты подписания Работником и Работодателем и в дальнейшем рассматривается в качестве неотъемлемой части трудового договора.

2.10. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время, другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого Работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60.1 ТК РФ).

2.11. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст. 60.2 ТК РФ).

2.12. Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путём совмещения профессий (должностей) (ст. 60.2 ТК РФ).

2.13. Поручаемая Работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путём расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ (ст. 60.2 ТК РФ).

2.14. По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, Работник может быть временно переведён на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года (а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого Работника на работу) (часть 1 ст. 72.2 ТК РФ).

2.15. Работники в соответствии с установленным законодательством РФ порядком проходят предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

2.16. Работодатель обязан отстранить от работы Работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных законодательством, и при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний к выполнению работы.

2.17. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на период времени до устранения обстоятельств, являвшихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

2.18. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется.

2.19. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, Работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу (вакантную должность), не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке, либо отсутствии в МБУ ДО СШ 1 соответствующей работы (вакантной должности), трудовой договор прекращается на основании п. 8 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

2.20. Приём педагогических Работников осуществляется с учётом следующих особенностей:

1) Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки

«Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам, а также по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) основного общего образования и (или) среднего общего образования, предусмотренным образовательными программами среднего профессионального образования. Лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по иным специальностям и направлениям подготовки и успешно прошедшие не менее чем за три года обучения промежуточную аттестацию, в том числе по учебным предметам, дисциплинам (модулям) в области педагогической деятельности, допускаются к занятию педагогической деятельностью по соответствующим специальности или направлению подготовки высшего образования обучающегося учебным предметам начального общего, основного общего и среднего общего образования, учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) основного общего образования и (или) среднего общего образования, предусмотренным образовательными программами среднего профессионального образования. Соответствие образовательной программы высшего образования учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) основного общего, среднего общего образования, а также учебным предметам начального общего образования определяется Работодателем.

2) 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, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ;

- 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 из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, 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, и 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.

III. ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ (ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА)

3.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по следующим основаниям, предусмотренным законодательством:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);
- 7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
- 8) отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);

9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

10) нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

3.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

3.3. Помимо оснований, предусмотренных статьёй 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим Работником в соответствии со статьёй 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава МБУ ДО СШ 1;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося.

3.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.5. В соответствии с ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников МБУ ДО СШ 1 (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

3.5.1. В случае, если длительность периода трудоустройства Работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи

81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, Работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

3.5.2. В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения Работодатель обязан выплатить Работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения (ст.178 ТК РФ).

3.6. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается Работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (ст. 178 ТК РФ);

- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (ст. 178 ТК РФ);

- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу (ст. 178 ТК РФ);

- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (ст. 178 ТК РФ);

- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в

порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 178 ТК РФ);

- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст. 178 ТК РФ).

3.7. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников МБУ ДО СШ 1 Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работника в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета.

3.8. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу Работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем Работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

3.9. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя в соответствии со статьей 84.1 ТК РФ.

С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

3.10. В день увольнения Работнику выдается справка о сумме заработка за два предшествующих года, сведения по страховым взносам ОПС и справка по форме 2-НДФЛ.

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ), произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ.

По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением Работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

3.11. В соответствии со статьей 66 ТК РФ трудовые книжки ведутся в МБУ ДО СШ 1 на каждого Работника, проработавшего у Работодателя свыше пяти дней, в случае, когда работа в МБУ ДО СШ 1 является для Работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.12. Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя способом, указанным в заявлении

Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора (ст. 66.1 ТК РФ).

3.13. В соответствии со статьей 66.1 ТК РФ Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

- участие в управлении МБУ ДО СШ 1 в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

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

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

- пользоваться другими правами в соответствии с уставом МБУ ДО СШ 1, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

4.2. Кроме прав, указанных в п.4.1 настоящих ПРАВИЛ педагогические Работники МБУ ДО СШ 1 пользуются следующими академическими правами и свободами:

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

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

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

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

- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

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

- право на бесплатное пользование информационными ресурсами, а также доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим

средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления учебно-тренировочной деятельности;

- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности МБУ ДО СШ 1, в том числе через органы управления и общественные организации;

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

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

4.2.1. Кроме того, педагогические Работники МБУ ДО СШ 1 имеют право:

- на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 42 календарных дня;

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

- на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

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

4.3. Работник МБУ ДО СШ 1 обязан:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором в соответствии с

должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами МБУ ДО СШ 1.

- соблюдать настоящие ПРАВИЛА;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда в соответствии с п.7.2 Коллективного договора;
- проходить обучение безопасным приемам и методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- бережно относиться 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 Работодателю 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);
- строить отношения между участниками образовательных отношений, а также с коллегами в соответствии с морально-этическими нормами;
- соблюдать главные принципы внешнего вида на рабочем месте: сдержанность, аккуратность;
- соблюдать действующий у Работодателя контрольно-пропускной режим;
- соблюдать устав МБУ ДО СШ 1.
- вести себя вежливо и не допускать:
 - 1) грубого поведения;
 - 2) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка,

гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

3) угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

- соблюдать запреты Работодателя, перечисленные в пп.7.1-7.2 настоящих ПРАВИЛ.

- известить о причинах невыхода Работодателя или непосредственного руководителя любым доступным способом (по телефону, по электронной почте, иным способом) в случае невыхода на работу в связи с временной нетрудоспособностью или по иной причине.

4.3.1. Педагогические Работники МБУ ДО СШ 1, кроме обязанностей, указанных в п.4.3 настоящих ПРАВИЛ, обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта;

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

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

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

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

- учитывать особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

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

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

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

4.4. Работники МБУ ДО СШ 1, в том числе и педагогические Работники, несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими Работниками обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации.

4.5. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения настоящих ПРАВИЛ;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- требовать от Работников соблюдения запретов, перечисленных в п.7.1 настоящих ПРАВИЛ;
- требовать от Работника поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте, соблюдать контрольно-пропускной режим, вежливое поведения.

4.6. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с трудовым кодексом, коллективным договором, настоящими ПРАВИЛАМИ, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять Работникам полную и достоверную информацию, необходимую для заключения трудового и коллективного договоров, контроля за их выполнением;

- знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в сфере образования, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении МБУ ДО СШ 1 в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- организовывать проведение за счет собственных средств (средств учредителя) обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров

(обследований) Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами;

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

- создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников;

- создавать условия для дополнительного профессионального образования Работников;

- поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

- создать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья учащихся и Работников МБУ ДО СШ 1, контролировать знание и соблюдение учащимися и Работниками всех требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, пожарной безопасности;

- принимать все необходимые меры по обеспечению безопасности для жизни и здоровья, учащихся во время учебно-тренировочного процесса и во время мероприятий, организуемых МБУ ДО СШ 1.

- обо всех случаях травматизма и происшествиях незамедлительно сообщать в вышестоящие организации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

V. ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

5.1. Изменение условий трудового договора производится в МБУ ДО СШ 1 в соответствии с главой 12 Трудового Кодекса РФ.

5.2. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.3. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

5.4. Изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

VI. ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ

6.1. Работодатель 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;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника (права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

6.2. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом, другими федеральными законами.

6.3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы Работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

VII. ЗАПРЕТЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

7.1. Работникам запрещается:

- использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети

Интернет, предоставленных Работодателем Работнику для исполнения трудовых обязанностей;

- использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью Работника;

- приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества, хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества;

- курить, распивать спиртные напитки на территории МБУ ДО СШ 1 и во время исполнения своих трудовых обязанностей;

- появляться на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- любой вид высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- применение угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

7.2. Кроме того, педагогическим Работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание учебно-тренировочных занятий;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность учебно-тренировочных занятий и перерывов (перемен) между ними;

- удалять учащихся с учебно-тренировочных занятий; в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с учебно-тренировочным процессом;

- оставлять учащихся без присмотра во время проведения учебно-тренировочных занятий;

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

7.3. При осуществлении в МБУ ДО СШ 1 функций по контролю над учебно-тренировочным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствие на учебно-тренировочных занятиях посторонних лиц без разрешения представителя Работодателя;
- входить в спортивный зал после начала занятия, за исключением представителя Работодателя;
- делать педагогическим Работникам замечания по поводу их работы во время проведения учебно-тренировочных занятий и в присутствии учащихся.

VIII. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЕЕ НАРУШЕНИЕ

8.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, в соответствии со статьей 192 ТК РФ, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

8.2. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставом и ПРАВИЛАМИ, другими локальными актами.

8.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

8.4. Применение дисциплинарного взыскания в МБУ ДО СШ 1 производится в соответствии со статьей 193 ТК РФ.

8.5. Снятие дисциплинарного взыскания осуществляется в соответствии со статьей 194 ТК РФ.

8.6. К нарушениям трудовой дисциплины относятся:

- нарушение ПРАВИЛ, должностных инструкций, положений;
- несоблюдение требований охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности;
- появление в нетрезвом виде, в состоянии наркотического или токсического опьянения на территории МБУ ДО СШ 1 либо употребление на территории МБУ ДО СШ 1 спиртных напитков, наркотических веществ;
- хищение материальных ценностей, допущение растрат и недостач материальных ценностей, денежных средств;
- отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования Работника, для которого оно обязательно;
- отказ от прохождения Работником в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по технике безопасности, противопожарной безопасности и правилам эксплуатации, для которого это является обязательным условием допуска к работе;
- невыполнение без уважительной причины положений локальных нормативных актов МБУ ДО СШ 1, приказов и распоряжений вышестоящих организаций;

- нарушение правовых, нравственных и морально-этических норм, требований профессиональной этики в отношениях между участниками образовательных отношений, а также с коллегами;

- нарушение графика работы (опоздание на работу или преждевременный уход с работы, самовольное оставление без уважительных причин рабочего места в рабочее время; невыполнение работы, предусмотренной должностными инструкциями и (или) в четко регламентируемый срок; прогул).

Прогулом считается отсутствие Работника на рабочем месте (на территории МБУ ДО СШ 1 или территории другого объекта, где Работник в соответствии с трудовыми обязанностями должен выполнять порученную работу) 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 четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (статья 81 ТК РФ).

IX. ОПЛАТА ТРУДА И ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

9.1. Оплата труда Работников МБУ ДО СШ 1 производится на основании штатного расписания и Положения об оплате труда работников МБУ ДО СШ 1, а также в соответствии разделом V Коллективного договора.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца - 22 число, за вторую половину месяца - 07 число месяца, следующего за отчетным.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

9.2. Работодатель поощряет Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

9.3. Другие виды поощрений Работников за труд определяются коллективным договором, а также уставом и положением об оплате труда работников МБУ ДО СШ 1. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством Работники могут быть представлены к государственным, ведомственным наградам.

Х. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

10.1. Режим рабочего времени установлен в МБУ ДО СШ 1 в соответствии со статьей 100 ТК РФ.

10.1.1. В МБУ ДО СШ 1 устанавливается:

- шестидневная рабочая неделя (понедельник - суббота) для следующих Работников: старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, техник, специалист по охране труда, врач-специалист, медицинская сестра, уборщик служебных помещений, гардеробщик, слесарь-электрик по ремонту электроснабжения;

- пятидневная рабочая неделя (понедельник - пятница) для следующих Работников: административный персонал, инструктор-методист (включая старшего), администратор, секретарь учебной части, специалист по закупкам, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, слесарь-сантехник, вахтер.

10.1.2. Рабочее время Работников (кроме тренеров-преподавателей, включая старшего) определяется ПРАВИЛАМИ, условиями трудового договора.

Режим работы директора МБУ ДО СШ 1, его заместителей определяется графиком в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью МБУ ДО СШ 1, утвержденным директором МБУ ДО СШ 1.

Режим рабочего дня для инструкторов-методистов, учебно-вспомогательного, медицинского и обслуживающего персонала установлен согласно графику выхода на работу, утвержденного приказом директора МБУ ДО СШ 1 в начале учебного года.

Режим работы Работников при пятидневной рабочей неделе (кроме инструкторов-методистов, включая старшего) устанавливается с 8.00 до 17.00, перерыв с 12.00 до 13.00, выходной день- суббота, воскресенье.

Режим работы инструкторов-методистов, включая старшего установлен согласно графику выхода на работу, утвержденного приказом директора МБУ ДО СШ 1 в начале учебного года: 4 дня в неделю с 8.00 до 16.00, перерыв с 12.00 до 13.00, 1 день в неделю 8.00 до 17.00, перерыв с 12.00 до 13.00.

Для педагогических Работников (инструктор-методист, старший инструктор-методист, тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель) установлена сокращенная рабочая неделя – не более 36 часов в неделю.

Для административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала установлена нормальная продолжительность рабочей недели – 40 часов.

Максимальная продолжительность рабочей недели для медицинских работников установлена в соответствии со статьей 350 ТК РФ – не более 39 часов в неделю.

10.1.3. Учебный год в МБУ ДО СШ 1 начинается 1 сентября.

Время работы МБУ ДО СШ 1 с 8.00 до 21.00. Учебно-тренировочные занятия проводятся в две смены. Время занятий:

1 смена: 8.00 – 12.00,

2 смена: 13.30 – 21.00.

Продолжительность одного учебно-тренировочного занятия не должна превышать:

- на этапе начальной подготовки - 2-х астрономических часов;
- на учебно-тренировочном этапе - 3-х астрономических часов.

10.1.4. Рабочее время тренеров-преподавателей, включая старшего определяется ПРАВИЛАМИ, расписанием учебно-тренировочных занятий, годовым календарным учебным графиком, условиями трудового договора.

10.1.5. Расписание учебно-тренировочных занятий составляется в начале учебного года по согласованию с тренерами-преподавателями, с учетом создания наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и пожеланий родителей (законных представителей), возрастных особенностей детей и установленных санитарно-гигиенических норм и утверждается директором.

При составлении расписания учитывается режим учебно-тренировочной работы:

- по дополнительным общеразвивающим программам в области физической культуры и спорта - 4 часа в неделю;
- по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки в соответствии с программами по конкретному виду спорта.

10.1.6. Продолжительность одного учебно-тренировочного занятия по дополнительным общеразвивающим программам в области физической культуры и спорта не должна превышать 2-х академических часов.

По дополнительным образовательным программам спортивной подготовки учебно-тренировочный процесс проводят в соответствии с учебно-тренировочным планом круглогодичной подготовки, рассчитанный исходя из астрономического часа (60 минут).

10.1.7. Нормируемая часть рабочего времени тренеров-преподавателей определяется в астрономических часах и включает проводимые учебно-тренировочные занятия и короткие перерывы (перемены) между ними, установленные для учащихся. При этом количеству часов установленной

учебной нагрузки соответствует количество проводимых тренерами-преподавателями учебно-тренировочных занятий в зависимости от дополнительной общеобразовательной программы и этапа подготовки.

10.1.8. Другая часть работы тренеров-преподавателей, требующая затрат рабочего времени, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогического, методического советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, по подготовке и участию в профессиональных конкурсах, подготовке к аттестации, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой; организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- выполнение дополнительно возложенных на тренеров-преподавателей обязанностей, непосредственно связанных с учебно-тренировочным процессом, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха учащихся.

10.1.9. Дни недели (периоды времени, в течение которых МБУ ДО СШ 1 осуществляет свою деятельность), свободные для тренеров-преподавателей от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные Работники могут использоваться для повышения квалификации, самообразования, подготовки к учебно-тренировочным занятиям и т.п., в том числе вне МБУ ДО СШ 1.

10.1.10. Периоды отмены учебных занятий для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других Работников МБУ ДО СШ 1, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические Работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы) и времени необходимого для выполнения этих работ.

10.1.11. В период временного отсутствия тренера-преподавателя (командировка и т.п.) плановые учебно-тренировочные занятия в зависимости от длительности такого периода могут быть отменены и перенесены на другое время или проведены другим тренером-преподавателем по предварительному соглашению с ним.

Отменённые учебно-тренировочные занятия могут быть также компенсированы посещением спортивных мероприятий в качестве зрителей в рамках реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта.

Отмена учебно-тренировочных занятий и перенос их на другое время осуществляется по приказу Работодателя при условии, что отсутствие тренера-преподавателя является краткосрочным, и дальнейший учебный план занятий позволяет осуществить перенос занятий на другое время без нарушения требований и нормативов, установленных по отношению к максимально допустимому объёму нагрузки на учащихся.

В случае длительного отсутствия тренера-преподавателя (командировка тренера-преподавателя) или если перенос занятий при его отсутствии невозможен, то:

- его обязанности возлагаются на другого тренера-преподавателя по предварительному согласованию между ними и Работодателем;

- допускается отмена учебно-тренировочных занятий без их переноса на другое время. На период такой отмены занятий тренер-преподаватель должен разработать для учащихся индивидуальные учебно-тренировочные планы с учётом специфики вида спорта, а также предусмотреть форму контроля самостоятельной деятельности учащихся, в том числе в форме сдачи контрольных нормативов. Сдача контрольных нормативов оформляется специальной ведомостью.

В любом из указанных случаев Работодатель при оформлении приказа о предстоящем отсутствии тренера-преподавателя должен указать в нём, каким образом будет решён вопрос о плановых занятиях на период его отсутствия.

10.1.12. Перенос занятий, изменение расписания производится согласно заявлению тренера-преподавателя только с согласия Работодателя и оформляется документально приказом директора МБУ ДО СШ 1.

В период школьных каникул занятия могут проводиться по специальному расписанию.

10.1.13. Продолжительность рабочего дня, предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час для Работников, не связанных с непосредственным проведением учебно-тренировочных занятий.

Продолжительность рабочего дня тренера-преподавателя, включая старшего, регламентируется расписанием учебно-тренировочных занятий, исходя из чего невозможно для них уменьшение продолжительности работы в нерабочий предпраздничный день.

Работодатель накануне праздничных дней ограничивает привлечение педагогических Работников к другой части их педагогической работы, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий либо ему предоставляется дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

10.1.14. В МБУ ДО СШ 1 установлен единый день - суббота - для проведения спортивно-массовых мероприятий, для проведения которых могут

привлекаться инструкторы-методисты, а также тренеры-преподаватели, не задействованные в проведении учебно-тренировочных занятий.

10.1.15. Заместитель директора по учебно-спортивной работе ведет таблицу учета использования рабочего времени всех Работников с 1 по 15 число и с 1 по 30 (31) число каждого месяца.

10.2. ПРАВИЛА регулируют время отдыха Работников. Время отдыха – это время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

10.3. В МБУ ДО СШ 1 в соответствии со статьей 107 ТК РФ установлены следующие виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня;
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуск.

10.3.1. В течение рабочего дня Работнику (кроме тренеров-преподавателей) предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час, который в рабочее время не включается. Время начала перерыва: 12 ч 00 мин. Время окончания перерыва: 13 ч 00 мин.

Указанный перерыв не предоставляется Работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов.

Перерывы для отдыха и питания тренеров-преподавателей устанавливаются в перерыве между первой и второй сменами.

10.3.2. При пятидневной рабочей неделе Работникам МБУ ДО СШ 1 (административный персонал, инструктор-методист (включая старшего), администратор, секретарь учебной части, специалист по закупкам, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, слесарь-сантехник, вахтер) предоставляются два выходных дня в неделю (суббота и воскресенье).

При шестидневной рабочей неделе Работникам МБУ ДО СШ 1 (старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, техник, специалист по охране

труда, врач-специалист, медицинская сестра, уборщик служебных помещений, гардеробщик, слесарь-электрик по ремонту электроснабжения) предоставляется один выходной день - воскресенье.

10.3.3. Нерабочими праздничными днями 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;

4 ноября - День народного единства.

В целях рационального использования Работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

10.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

10.3.5. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в исключительных случаях в соответствии со статьей 113 ТК.РФ.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МБУ ДО СШ 1.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

10.3.6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочего дня,

за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями в Новогодние каникулы и Рождество Христово.

10.3.7. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы Работникам, получающим оклад (должностной оклад).

10.3.8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные производится в двойном размере, либо, по желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

10.4. Педагогическим и административным Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 42 календарных дня (Постановление Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 года № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

10.5. Работникам, не относящимся к педагогическим, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью, согласно действующего законодательства, не менее 28 календарных дней.

10.6. Для работающих инвалидов ежегодный основной оплачиваемый отпуск - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), если большее количество дней не предусмотрено действующим законодательством, для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

10.7. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

10.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

10.9. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у Работодателя.

10.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

10.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в соответствии со статьей 124 ТК РФ в следующих случаях:

временной нетрудоспособности Работника;

исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

по семейным обстоятельствам.

10.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

10.13. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы МБУ ДО СШ 1, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

10.14. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет.

10.15. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

10.16. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим, часть отпуска, должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин.

10.17 Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника, при наличии финансовых средств в МБУ ДО СШ 1, может быть заменена денежной компенсацией.

10.18. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

10.19. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

10.20. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе Работника этот Работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой Работник.

10.21. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

10.22. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству Работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству в МБУ ДО СШ 1 продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе Работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

10.23. С учетом производственных и финансовых возможностей МБУ ДО СШ 1 Работодатель может предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам не менее двух дней в случаях, предусмотренных п.4.34. Коллективного договора

XI. УСТАНОВЛЕНИЕ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

11.1. Учебная нагрузка тренеров-преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и дополнительным общеобразовательным программам в области физической культуры и спорта, обеспеченности кадрами, количеством групп, других условий работы и закрепляется в заключенном с тренером-преподавателем трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору согласно плану комплектования.

11.2. Определение объема учебной нагрузки тренера-преподавателя производится в астрономических часах перед началом учебного года.

11.3. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается с письменного согласия Работника.

11.4. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки, не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества групп.

11.5. Изменение учебной нагрузки тренеров-преподавателей без их согласия может осуществляться также в случаях:

- временного ее выполнения за тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с длительной болезнью и по другим причинам;

- временного выполнения учебной нагрузки тренера-преподавателя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место, которого должен быть принят другой постоянный Работник;

- восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

11.6. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у тренеров-преподавателей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре (дополнительном соглашении), а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

11.7. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением тренерам-преподавателям объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия Работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работник уведомляется не позднее, чем за два месяца до предстоящего изменения.

Чтобы тренеры-преподаватели знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году составляется предварительное комплектование групп.

11.8. Распределение учебной нагрузки производится директором МБУ ДО СШ 1 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ.

11.9. Директор МБУ ДО СШ 1, его заместители по учебно-спортивной и спортивно-массовой работе, инструкторы-методисты помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять учебно-тренировочную работу на условиях внутреннего совместительства.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. ПРАВИЛА вступают в силу со дня вступления в силу коллективного договора, приложением к которому они являются, и действуют в течение периода действия коллективного договора.

12.2. Действие ПРАВИЛ распространяется на всех Работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

12.3. Текст ПРАВИЛ доступен для ознакомления для всех Работников МБУ ДО СШ 1.

12.4. ПРАВИЛА могут быть изменены и дополнены в следующих случаях: изменение действующего законодательства, изменение существенных условий организации труда в МБУ ДО СШ 1.

12.5. С вновь принятыми ПРАВИЛАМИ, внесенными в них изменениями и дополнениями, Работодатель знакомит Работников под подпись с указанием даты ознакомления.

Приложение 2
к коллективному договору
на период с 06 февраля 2026г.
по 05 февраля 2029г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО МБУ ДО СШ 1

_____ Н.В. Лушнова

06 февраля 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО СШ 1

_____ С.С. Макарян

06 февраля 2026г.

М.П.

**Список профессий и должностей с ненормированным рабочим
днем
с правом на дополнительный отпуск**

№	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска, календарных дней
1	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	12

Директор МБУ ДО СШ 1

С.С. Макарян

Приложение 3
к коллективному договору на период
с 06 февраля 2026 г. по 05 февраля 2029 г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Н.В. Лушнова
«06» февраля 2026 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУ ДО СШ 1
_____ С.С Макарян
«06» февраля 2026 г.

Мероприятия по охране труда на 2026-2029 годы

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Стоимость работ на год	Срок исполнения мероприятий	Ответственные за исполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобожденных с тяжёлых работ	
						всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1.	Проведение медицинских осмотров сотрудников	руб.	75840,00	август ежегодно	Заместитель директора по АХР	-	-	-	-
2.	Приобретение моющих и дезинфицирующих средств	руб.	10000,00	по мере потребления	Заместитель директора по АХР	-	-	-	-
3.	Приобретение средств индивидуальной защиты	руб.	2500,00	по мере потребления	Заместитель директора по АХР	-	-	-	-
4.	Выполнение мероприятий по пожарной безопасности	-	-	в течение года	Заместитель директора по АХР	-	-	-	-
5.	Выполнение мероприятий по технике безопасности	-	-	в течение года	Специалист по охране труда	-	-	-	-
6.	Профилактика производственного травматизма	-	-	в течение года	Специалист по охране труда	-	-	-	-

Ответственный за охрану труда

В.Г. Лагутин