

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к коллективному договору
муниципального автономного
учреждения дополнительного
образования спортивной
школы «Аллигатор»
муниципального образования
Кореновский район
на 2025-2028 годы

Согласовано
Председатель СТК
МАУ ДО СШ «Аллигатор»
МО Кореновский район
 А.А. Дубовка

Утверждаю



**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
муниципального автономного учреждения дополнительного
образования спортивной школы «Аллигатор»
муниципальное образование Кореновский район**

Настоящие Правила регламентируют 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 организации.

Целями правил внутреннего трудового распорядка является укрепление трудовой дисциплины, организация и улучшение условий труда, повышение эффективности работы учреждения, обеспечение безопасных условий и охраны труда.

**1. ПОРЯДОК ПРИЕМА, УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ
И ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- другие документы, согласно законодательства.

1.3.1. В соответствии со ст. 331 ТК РФ 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 настоящего подпункта;

—имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящего подпункта;

—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 настоящего подпункта, 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 нереабилитирующим 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.

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников — руководителя организации, заместителя, гл.бухгалтера и его заместителя — 6 месяцев.

1.5. 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 законодательством трудовая книжка на работника не ведется).

1.6. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Социального фонда России, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета».

1.7. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника в порядке, установленном законодательством (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

1.8. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

1.9. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

1.10. Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу.

1.11. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.12. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Если длительность периода трудоустройства уволенного работника превышает один месяц, он вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой ему среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения или его части пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, 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. За данной выплатой уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения.

1.13. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу вакантную должность в той же организации, соответствующую квалификации работника, также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

1.14. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не , чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 1 день в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.15. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.16. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

1.17. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

1.18. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения представительного органа принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

1.19. В соответствии с законодательством Российской Федерации к

педагогической деятельности в учреждении не допускаются лица, признанные в соответствии со ст.1 Федерального закон от 14.07.2022 N 255-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием" иностранным агентом.

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работником может быть любое физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, работодатель – директор муниципального бюджетного учреждения спортивной школы «Аллигатор» муниципального образования Кореновский район.

2.1. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжения 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 требования 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;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;

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

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

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.

2.2. Работник обязан:

2.2.1. Основные обязанности работников учреждения:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;

соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, использовать оборудование, оргтехнику работодателя только в связи с производственной деятельностью, соблюдать установленный порядок хранения и использования материальных ценностей и документов;

информировать непосредственного руководителя или иных должностных лиц о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению работником своих трудовых обязанностей;

своевременно информировать об изменении своих анкетных данных - фамилии, имени, отчества, места жительства, образовании, паспортных данных;

уважать достоинство и личные права каждого работника учреждения и граждан, соблюдать правила этики.

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

эксплуатировать (использовать) по назначению выданные ему СИЗ;

соблюдать правила эксплуатации (использования) СИЗ;

проводить перед началом работы осмотр, оценку исправности, комплектности и пригодности СИЗ, информировать работодателя о потере целостности выданных СИЗ, загрязнении, их порче, выходе из строя (неисправности), утере или пропаже;

информировать работодателя об изменившихся антропометрических данных;

вернуть работодателю СИЗ по истечении нормативного срока эксплуатации или срока годности, а также в случае увольнения работника

немедленно сообщать 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).

2.2.2. Дополнительные обязанности тренеров-преподавателей:

перед проведением тренировки осмотреть зал, проверить инвентарь, оборудование и расписаться в журнале, в котором отразить выявленные недостатки и свои замечания;

не позднее, чем за 15 минут, встречать обучающихся перед тренировкой и

проводить их после ее окончания, контролировать поведение обучающихся в раздевалках;

тренировочные занятия в зале проводить непосредственно под своим руководством;

не оставлять обучающихся при проведении тренировок без личного контроля;

по окончании занятий проследить за уборкой инвентаря, помещений, проверить исправность оборудования, погасить свет в зале, сделать запись в журнале, расписаться о сдаче ключей у дежурного охранника;

информировать обучающихся и их родителей об изменениях в расписании занятий;

в случае травмы обучающегося немедленно оказать первую медицинскую помощь совместно с медицинским работником учреждения, при необходимости по телефону «030» вызвать «Скорую помощь»;

в случае пожара, стихийных бедствий незамедлительно оповестить администрацию учреждения, далее действовать согласно плану эвакуации, срочно вывести обучающихся из зоны бедствия, оказать неотложную помощь нуждающимся, вызвать пожарный расчет по телефону «010».

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. 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 труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения, требований охраны труда;

привлекать работников к дисциплинарной материальной ответственности, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

3.2. 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 ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

знакомить работников под роспись 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 установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления, СТК учреждения, 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 органами представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организаций в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с использованием 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;

исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, 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.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Для тренеров-преподавателей предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать 36 часов в неделю, что связано с особым характером их труда, требующего значительного интеллектуального и нервного напряжения.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, годовым календарным учебным планом, расписанием занятий и по результатам тарификации на 1 января текущего года. Дополнительная образовательная программа спортивной подготовки рассчитывается на 52 недели в год.

Преподавательская работа за пределами основного рабочего времени осуществляется по согласованию с директором учреждения.

Выполнение педагогической работы тренерами-преподавателями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом, текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени тренера-преподавателя, которое утверждается директором учреждения с учетом мнения СТК.

Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических

советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных дополнительной образовательной программой спортивной подготовки;

организацию и проведение методической, диагностической и аналитической деятельности по выполнению учебно-тренировочных планов и требований дополнительных образовательных программ спортивной подготовки;

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

Дни недели (периоды времени, в течение которых учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне учреждения.

Учебная нагрузка тренеров-преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и дополнительной образовательной программе спортивной подготовки, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

Неполная учебная нагрузка у работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменном виде.

Объем учебной нагрузки педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Расписание учебно-тренировочных занятий составляется и утверждается в учреждении по согласованию с СТК с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени тренера-преподавателя.

Все тренеры-преподаватели, обязаны являться на работу не позднее чем за 20 минут до начала учебно-тренировочного занятия и быть на своем рабочем месте.

Продолжительность рабочего дня работников учреждения определяется расписанием занятий и графиком работы обслуживающего персонала, утвержденных директором учреждения по согласованию с СТК, должностными обязанностями, возложенными на работника Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, Уставом учреждения, трудовым договором.

Неполная нагрузка тренера-преподавателя, для которого учреждение является местом основной работы, может быть определена с его согласия, выраженного в письменной форме (за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и спортивным программам, сокращения обучающихся).

Уменьшение нагрузки в период учебного года допускается только при сокращении числа обучающихся.

Изменение учебной нагрузки педагогических работников 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 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;

восстановление на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательном порядке.

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, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

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 в письменной форме (под роспись) не позднее чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебно-тренировочной нагрузки тренеров-преподавателей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы тренеры-преподаватели знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда относятся к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю.

Для медицинских работников рабочая неделя не должна превышать 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

Трудовым кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников.

4.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом

семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.4. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов (статья 92 ТК РФ, статья 94 ТК РФ).

4.5. ТК РФ установлено **ночное время – время с 22 часов 00 минут до 6 часов 00 минут**.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, или войска национальной гвардии Российской Федерации а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет привлекаются к сверхурочной работе только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в данных условиях.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее установленная для работника продолжительность рабочего времени):

для сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ);

если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ).

4.6. Режим рабочего времени учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у работодателя трудовым договором. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.7. В МАУ ДО СШ «Аллигатор» МО Кореновский район устанавливается:

-пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье);

-шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье для тренера-преподавателя, хореографа, режим работы согласно утвержденному расписанию занятий. Режим работы включает преподавательскую работу, воспитательную, а также другую преподавательскую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящими Правилами.

4.8. Директору, первому заместителю директора, заместителю директора по методической работе, заместителю директора по спортивной работе, заместителю директора, начальнику отдела, экономисту, главному специалисту, ведущий специалист, специалисту по кадрам, начальнику отдела ГТО, главному специалисту ГТО, секретарю руководителя, врачу по спортивной медицине, инструктору-методисту, подсобному рабочему, дворнику, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, специалист по охране труда, гардеробщику (УВСК), рабочему зелёного хозяйства устанавливается пятидневная рабочая неделя.

Продолжительность рабочего дня: с 9-00 до 18 часов 12 минут в предвыходной день с 9-00 часов до 17 часов 12 минут. Предвыходной день (пятница) сокращается на 1 час. Продолжительность перерывов для отдыха и питания 1 час: с 13 часов 00 минут до 14 часов 00 минут.

Продолжительность ежедневной работы, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.9. Звукооператору, кассиру, фельдшеру, медицинской сестре, инструктору по спорту, слесарю по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, машинисту компрессорных установок, водителю мототранспортных средств, водителю автомобиля, уборщику служебных помещений, администратору, гардеробщику (СКЛА), аппаратчику химводоочистки устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, чередование рабочих и выходных дней устанавливается графиками работы. Графики доводятся до сведения работников не позднее чем за три месяца до введения их в действие.

4.10. Для категорий работников: звукооператор, кассир, фельдшер, медицинская сестра, инструктор по спорту, водитель мототранспортных средств, уборщик служебных помещений, администратор, гардеробщик (СКЛА), водитель автомобиля введен суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом **три месяца**.

Для категорий работников: слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, машинист компрессорных установок, аппаратчик химводоочистки введен суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом **двенадцать месяцев**.

4.11. Режим работы **звукооператора**: продолжительность рабочего дня не более 12 часов. Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику (в соответствии с графиком работы). Начало, окончание и продолжительность рабочего дня определяется в соответствии с графиком проведения массового катания и соревнований. Перерыв для отдыха и питания 60 минут, который предоставляется работнику в течение рабочего времени в соответствии с графиком проведения массового катания. Перерыв в рабочее время не включается и не оплачивается. В дни, когда продолжительность рабочего дня не превышает 4 часов, перерыв для отдыха и питания не предоставляется.

4.12. Режим работы **кассира**: продолжительность рабочего дня не более 12 часов. Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику (в соответствии с графиком работы). Начало, окончание и продолжительность рабочего дня определяется в соответствии с графиком проведения массового катания, тренировок, занятий и соревнований. Перерыв для отдыха и питания 60 минут, который предоставляется работнику в течение рабочего времени в соответствии с графиком проведения массового катания, тренировок, занятий и соревнований. Перерыв в рабочее время не включается и не оплачивается. В дни, когда продолжительность рабочего дня не превышает 4 часов, перерыв для отдыха и питания не предоставляется.

4.13. Режим работы **фельдшера, медицинской сестры**: продолжительность рабочего дня не более 12 часов. Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику (в соответствии с графиком работы). Начало, окончание и продолжительность рабочего дня определяется в соответствии с графиком проведения массового катания, тренировок, и соревнований. Перерыв для отдыха и питания 60 минут, который предоставляется работнику в течение рабочего времени в соответствии с

расписанием проведения массового катания, тренировок, и соревнований. Перерыв в рабочее время не включается и не оплачивается. В дни, когда продолжительность рабочего дня не превышает 4 часов, перерыв для отдыха и питания не предоставляется.

4.14. Режим работы **инструктора по спорту**: продолжительность рабочего дня не более 12 часов. Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику (в соответствии с графиком работы). Начало, окончание и продолжительность рабочего дня определяется в соответствии с графиком проведения массового катания, с расписанием занятий. Перерыв для отдыха и питания 60 минут, который предоставляется работнику в течение рабочего времени в соответствии с графиком проведения массового катания, занятий. Перерыв в рабочее время не включается и не оплачивается. В дни, когда продолжительность рабочего дня не превышает 4 часов, перерыв для отдыха и питания не предоставляется.

4.15. Режим работы **водителя мототранспортных средств**: продолжительность рабочего дня не более 12 часов. Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику (в соответствии с графиком работы). Начало, окончание и продолжительность рабочего дня определяется в соответствии с графиком проведения массового катания, тренировок, занятий и соревнований. Перерыв для отдыха и питания 60 минут, который предоставляется работнику в течение рабочего времени в соответствии с графиком проведения массового катания, тренировок, занятий и соревнований. Перерыв в рабочее время не включается и не оплачивается. В дни, когда продолжительность рабочего дня не превышает 4 часов, перерыв для отдыха и питания не предоставляется.

4.16. Режим работы **уборщиков служебных помещений**: продолжительность рабочего дня не более 12 часов. Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику (в соответствии с графиком работы). Начало, окончание и продолжительность рабочего дня определяется в соответствии с графиком проведения массового катания, тренировок, занятий и соревнований. Перерыв для отдыха и питания 60 минут, который предоставляется работнику в течение рабочего времени в соответствии с графиком проведения массового катания, тренировок, занятий и соревнований. Перерыв в рабочее время не включается и не оплачивается. В дни, когда продолжительность рабочего дня не превышает 4 часов, перерыв для отдыха и питания не предоставляется.

4.17. Режим работы **слесаря по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования, машиниста компрессорных установок, аппаратчика химводоочистки**: продолжительность ежедневной работы (смены) 24 часа. Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику (в соответствии с графиком работы). Начало рабочего дня - 08 часов 00 минут и окончание рабочего дня – 08 часов 00 минут следующих суток. Перерыв для отдыха и питания 3 раза в сутки по 40 минут, который предоставляется работнику в течение рабочего времени, без оставления рабочего места. Прием пищи производится в специально отведенном и

оборудованном в учреждении месте. Перерыв для отдыха и питания включается в рабочее время и оплачивается.

4.18. Режим работы **администратора**: продолжительность рабочего дня не более 12 часов. Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику (в соответствии с графиком работы). Начало рабочего дня в 09 часов 00 минут окончание в 21 час 00 минут. Перерыв для отдыха и питания 60 минут, который предоставляется работнику в течение рабочего времени в соответствии с графиком проведения массового катания, тренировок, занятий и соревнований. Перерыв в рабочее время не включается и не оплачивается.

4.19. Режим работы **гардеробщика (СКЛА)**: продолжительность рабочего дня не более 12 часов. Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику (в соответствии с графиком работы). Начало, окончание и продолжительность рабочего дня определяется в соответствии с графиком проведения массового катания тренировок, занятий и соревнований. Перерыв для отдыха и питания 60 минут, который предоставляется работнику в течение рабочего времени в соответствии с графиком проведения массового катания, тренировок, занятий и соревнований. Перерыв в рабочее время не включается и не оплачивается. В дни, когда продолжительность рабочего дня не превышает 4 часов, перерыв для отдыха и питания не предоставляется.

4.20. Режим работы **водителя автомобиля**: продолжительность рабочего дня не более 10 часов. В случае необходимости доехать до соответствующего места отдыха, завершения перевозки, при возвращении с выезда на спортивные и другие мероприятия, следования к месту стоянки, продолжительность ежедневной работы может быть увеличена до 12 часов, при условии соблюдения требований, предусмотренных пунктом 10-12 приложения к приказу Минтранса России от 16 октября 2020 года № 424 «особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику (в соответствии с графиком работы). Начало и окончание рабочего дня определяется в соответствии с расписанием проведения спортивных мероприятий и выездных мероприятий. График работы утверждается работодателем и доводится до работника.

Продолжительность ежедневного отдыха составляет не менее 11 часов, которые должны быть использованы до завершения ежедневного периода. Допускается сокращение этого периода до 9 часов, но не более трех раз в течение периода между завершением одного еженедельного отдыха и началом следующего.

Выходные дни предоставляются по скользящему графику, с учетом выездных мероприятий.

В период отсутствия выездных мероприятий, начало рабочего дня 9 часов 00 минут, перерыв с 13 часов 00 минут до 14 часов 00 минут.

В дни выезда за пределы Кореновского района, при доставке спортсменов (обучающихся) к месту проведения соревнований, начало и окончание рабочего дня устанавливается с расписанием проведения спортивных мероприятий.

Время осуществления перерыва для отдыха и питания определяется водителем автомобиля самостоятельно, продолжительность которого 2 часа.

4.21. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

Заседания педагогического совета проводятся, как правило, один раз в квартал.

Заседания методических объединений проводятся не чаще двух раз в квартал.

Общие родительские собрания созываются не реже двух раз в год, по учебно-тренировочным группам – не реже двух раз в год.

Общие собрания трудового коллектива, заседание педагогического совета должны продолжаться, как правило, не более 2 часов, родительские собрания – 1,5 часа, собрания учащихся – 1 час.

4.22. Педагогическим и другим работникам учреждения запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание учебно-тренировочных занятий, график работы;
 - отменять, удлинять или сокращать продолжительность учебно-тренировочных занятий и перерывов между ними;
 - удалять обучающихся с учебно-тренировочных занятий;
 - присутствие на учебно-тренировочных занятиях посторонних лиц без разрешения администрации учреждения;
 - входить в спортивный зал, ледовую арену, бассейн после начала занятия.
- Таким правом в исключительных случаях пользуются только директор учреждения и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время занятий и в присутствии обучающихся.

4.23. Тренер-преподаватель обязан вовремя начать занятие и его закончить.

4.24. Независимо от расписания занятий, тренер-преподаватель обязан присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для тренеров-преподавателей и обучающихся (спортсменов).

4.25. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по усмотрению.

4.26. Видами времени отдыха является:

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

4.27. Нерабочие праздничные дни в РФ устанавливаются ТК РФ, федеральными законами, нормативными правовыми актами РФ.

В предпраздничные дни продолжительность рабочего времени сокращается на один час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации 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.

При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий день приходится часть рабочего дня, в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.28. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится без их письменного согласия в случаях, перечисленных в части 3 ст. 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения СТК.

4.29. 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 организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

4.30. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных

случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.31. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха согласно времени, отработанного сверхурочно. Работник указывает желаемую компенсацию в согласии с привлечением к сверхурочной работе.

4.32. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения СТК.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, или войска национальной гвардии Российской Федерации а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет привлекаются к сверхурочной работе только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в данных условиях.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.33. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке **внутреннего совместительства**.

Работник имеет право заключить трудовой договор для работы на условиях **внешнего совместительства** (с другим работодателем).

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени при работе по **совместительству не должна превышать четырех часов в день**. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от выполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период).

4.34. Работнику предоставляется оплачиваемый отпуск ежегодно с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней. Для педагогических работников устанавливается ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск – 42 календарных дня.

4.35. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется

ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда в соответствии с СОУТ;

- с ненормированным рабочим днем.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором в Приложении №1 Правил внутреннего трудового распорядка коллективного договора.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.36. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения СТК учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается не позднее чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.37. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, 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.

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.

Отзыв работника 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. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.38. О дате начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.39. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска 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.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.40. 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.

4.41. Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных законодательством.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по согласованию между работником и работодателем, а также предоставляется в соответствии с коллективным договором.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

Педагогические работники учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года (ст. 335 ТК РФ).

Отпуск без сохранения заработной платы в связи с бракосочетанием предоставляется работнику в дни, включающие в себя непосредственно дату бракосочетания. В случае, если бракосочетание приходится на выходной для работника день, отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться непосредственно до или после указанного выходного дня.

4.42. Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5. ПООЩРЕНИЯ

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;

- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;
- и (или) другие, например занесение на Доску почета (перечислить).

5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

6.2. Служебная командировка – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

Особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

При направлении работника в служебную командировку ему

гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются нормативными документами, утвержденными администрацией муниципального образования Кореновский район.

6.3. Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, определяется статьей 373 ТК РФ.

6.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программа специалитета или программа магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии ТК РФ.

6.5. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Размер пособия по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

6.6. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных третьем абзаце настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на

освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

7. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК, ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

7.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов и являются приложением к коллективному договору.

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

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

7.4. До наложения взыскания от работника затребует объяснение в письменной форме, отказ от дачи объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

7.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

7.6. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного

взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

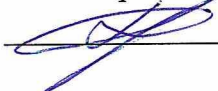
7.7. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания.

7.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7.9. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к правилам внутреннего
трудового распорядка
муниципального автономного
учреждения дополнительного
образования спортивной школы
«Аллигатор»
муниципального образования
Кореновский район
на 2025-2028 годы

Согласовано
Председатель СМК
МАУ ДО СШ «Аллигатор»
МО Кореновский район
 А.А. Дубовка

Утверждаю

Директор

МАУ ДО СШ «Аллигатор»

МО Кореновский район

Г.А. Ланге



ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый
отпуск за ненормированный рабочий день.

Наименование должности	Продолжительность оплачиваемого отпуска (дней)
Директор	12
Первый заместитель директора	6
Заместитель директора по методической работе	6
Заместитель директора по спортивной работе	6
Заместитель директора	6
Начальник отдела ГТО	6
Начальник отдела	6
Главный специалист	6
Ведущий специалист	6
Экономист	6
Специалист ГТО	6
Специалист по кадрам	6
Главный специалист ГТО	6
Специалист	6
Секретарь руководителя	6
Врач по спортивной медицине	6

Специалист по охране труда	6
Хореограф	6
Инструктор-методист	6
Дворник	3
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3
Рабочий зеленого хозяйства	3

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к правилам внутреннего
трудового распорядка
муниципального автономного
учреждения дополнительного
образования спортивной школы
«Аллигатор»
муниципального образования
Кореновский район
на 2025-2028 годы

Согласовано
Председатель СТК
МАУ ДО СШ «Аллигатор»
МО Кореновский район
 А.А. Дубовка

Утверждаю
Директор
МАУ ДО СШ «Аллигатор»
МО Кореновский район

Г.А. Ланге

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск, повышенный размер оплаты труда, молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии со специальной оценкой условий труда (СОУТ).

Наименование профессии, должности	Дополнительный отпуск (количество календарных дней (да/нет))	Повышенный размер оплаты труда (да/нет)	Молоко или другие равноценные пищевые продукты (да/нет)
1	2	3	
1. Медицинская сестра	нет	да (10% от установленного оклада)	да
2. Фельдшер	нет	да (10% от установленного оклада)	да
3. Врач по спортивной медицине	нет	да (10% от установленного оклада)	да