

Приложение  
к приказу МБУ «СШ им. Б.В.  
Непомнящего» ГМО  
от 29.10.2020 № 129/1

ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
для работников муниципального бюджетного учреждения  
«Спортивная школа им. Б.В. Непомнящего»  
Гурьевского муниципального округа

УТВЕРЖДЕНЫ  
Приказом директора МБУ «СШ им.  
Б.В. Непомнящего» ГМО  
от 29.10.2020 № 123/1

ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
для работников муниципального бюджетного учреждения  
«Спортивная школа им. Б.В. Непомнящего»  
Гурьевского муниципального округа

## **1. Общие положения**

1.1. Трудовой распорядок в муниципальном образовательном учреждении «Спортивная школа им. Б.В. Непомнящего» Гурьевского муниципального округа (далее - Учреждение) определяется правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии со ст. 189 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы всех работников Учреждения, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, повышение качества и эффективности труда.

1.3. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией Учреждения в пределах предоставленных ей полномочий.

1.4. В трудовых отношениях с работником Учреждения работодателем является Учреждение в лице директора.

## **2. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

2.1. К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или 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 незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а так же против общественной безопасности.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника:

- С поручаемой работой, условиями оплаты труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией работника знакомит руководитель Учреждения или лицо, которому в соответствии с должностной инструкцией непосредственно подчиняется работник;
- С инструкциями по технике безопасности, охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности работника знакомит заместитель директора по БЖ;
- С порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты работника знакомит руководитель Учреждения.

2.3. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в 2 экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя.

2.4. Прием на работу оформляется приказом руководителя, который издается на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику под роспись в 3-хдневный срок с момента издания приказа.

2.5. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяца. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.

2.6. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.7. При приеме на работу (заключении трудового договора), лицо, поступающее на работу, предоставляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (кроме поступающих на работу впервые или по совместительству);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- медицинские документы, предусмотренные законодательством.

2.8. На всех работников, для которых работа у данного работодателя является основной, проработавших свыше пяти дней, заводятся трудовые книжки в установленном порядке.

2.9. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из копий паспорта, СНИЛС, ИНН, должностной инструкции, трудового договора, документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, заявлений, уведомлений, выписок (копий) из приказов о назначении, переводе, поощрениях, взысканиях и увольнении и др. Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т-2.

Личное дело и карточка Т -2 хранятся в Учреждении.

2.10. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия за исключением случаев, предусмотренных законодательством о труде (ст. 72.2 ч. 2, 3 ТК Российской Федерации) когда допускается временный перевод без согласия работника.

2.11. В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в школе (изменения учебного плана; режима работы школы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (заведования кабинетом и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по ч. 1 п. 7 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.12. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора; отказ работника от перевода на другую работу, необходимую 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;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

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

2.13. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным

федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

2.15. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.16. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.17. Расторжение срочного трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями производится с учетом требований, установленных статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.18. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

2.19. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.20. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.21. Увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин (п. 5 ст. 81 ТК Российской Федерации), прогул или отсутствие на работе более четырех часов в течение дня без уважительных причин (п. 6(а) ст. 81 ТК Российской Федерации), появление на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения (п. 6(б) ст. 81 ТК Российской Федерации), совершение иных действий, дающих основание для утраты доверия (п. 7 ст. 81 ТК Российской Федерации), и совершение аморального поступка, несовместимого с продолжением воспитательных функций (п. 8 ст. 81 ТК Российской Федерации) производится администрацией школы при условии доказанности вины увольняемого работника.

2.22. 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 Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.23. В день увольнения администрация школы производит с увольняемым работником полный денежный расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку. По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.24. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт Трудового кодекса Российской Федерации.

2.25. Тренерская деятельность в Учреждении имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее профессиональное образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.26. К тренерской деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или 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 незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а так же против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

### **3. Основные права и обязанности работников Учреждения**

3.1. Работники Учреждения имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым 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;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами 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;

- защиту в соответствии с законодательством Российской Федерации своих персональных данных, хранящихся у работодателя;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работники Учреждения, работающие в должности «Тренер» пользуются следующими правами и свободами:

1) свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) свобода выбора и использования тренировочных обоснованных форм, средств, методов тренировочного процесса и воспитания;

3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов занятий и воспитания в пределах реализуемой программы;

4) право на участие в разработке программ, в том числе календарных планов, методических материалов и иных компонентов программ;

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



б) право на бесплатное пользование методическими и научными материалами, архивными фондами, материально-техническим средствам, необходимым для качественного осуществления тренерской деятельности в Учреждении;

7) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

8) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками трудовых отношений;

9) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.

3.3. Права и свободы, указанные в п.3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников трудовых отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики работников.

3.4. Работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю своей деятельности не реже чем один раз в три года;

3) право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Трудовым кодексом Российской Федерации;

4) право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, указанным в ч. 2 ст. 348.10 Трудового кодекса Российской Федерации;

5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

6) право на предоставление работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Кемеровской области, трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Работники Учреждения обязаны:

а) работать добросовестно, строго соблюдать требования Устава Учреждения и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять свои должностные обязанности;

б) систематически повышать свою профессиональную квалификацию;

в) быть примером в поведении и выполнении морального долга, как в Учреждении, так и вне его;

г) полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации Учреждения;

д) беречь общественную собственность и воспитывать у занимающихся бережное отношение к государственному имуществу;

е) ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, флюорографию;

ж) содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях Учреждения;

з) соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

и) беречь имущество школы, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду;

к) своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;

л) в случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором Учреждения на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

#### **4. Основные права и обязанности работодателя**

##### **4.1. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты.

##### **4.2. 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;

- совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты. Выдавать заработную плату в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом учреждения, положением об оплате труда и положением о распределении стимулирующего фонда;

- обеспечивать выдачу заработной платы в следующие сроки: за первую половину месяца - 29 числа текущего месяца, за вторую половину - 14 числа месяца, следующего за расчетным;

- соблюдать требования при получении и обработке персональных данных работников в соответствии с требованиями законодательства;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

- своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности Учреждения, поддерживать и поощрять лучших работников;

- соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и занимающихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование

всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам;

- постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и занимающимися всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене;

- компенсировать выход на работу в установленный для данного работника выходной день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплатой труда.

4.3. Работодатель имеет право:

- Заключать, расторгать и изменять трудовые договоры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
- Поощрять работников за добросовестный труд.
- Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.
- Представлять учреждение во всех инстанциях.
- Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.
- Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.
- Устанавливать заработную плату с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей; государственных гарантий по оплате труда; перечня видов выплат компенсационного характера; перечня видов выплат стимулирующего характера.
- Утверждать календарный план, расписание тренировочных занятий и графиков работы.
- Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками Учреждения.
- Распределять учебную нагрузку на следующий тренировочный (учебный) год.
- Контролировать совместно со своим заместителем по спортивной работе деятельность педагогов, в том числе путем посещения и разбора занятий и всех других мероприятий.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и вспомогательного персонала устанавливается 40-часовая рабочая неделя. Продолжительность рабочего дня (смены), перерыв для отдыха и питания определяется графиком работы, прописанным в трудовом договоре с каждым работником.

Для тренеров устанавливается рабочая неделя согласно расписанию занятий исходя из их учебной нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы составляет 24 часа в неделю (Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019г.).

Для дежурных устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Согласно статье 104 Трудового кодекса Российской Федерации для должности «Дежурный» ведется суммированный учет рабочего времени. Учетный период - 3 (три) месяца.

5.2. Работа в установленные для работников графиками выходные дни может иметь лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с обязательной последующей компенсацией в виде предоставления других дней отдыха или двойной оплаты труда.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Всем работникам Учреждения обеспечивается возможность приема пищи в специально отведенном для этой цели помещении.

5.3. По соглашению между работником Учреждения и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 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.

5.4. Нагрузку тренерам на новый текущий год (тренировочный период, спортивный сезон) устанавливает директор учреждения.

При этом:

а) у тренеров, как правило, должна сохраняться преемственность групп и объем нагрузки;

б) неполная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;

в) объем нагрузки у тренеров должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего текущего года (тренировочного периода, спортивного сезона).

Изменение нагрузки в течение текущего года (тренировочного периода, спортивного сезона) возможно лишь в случаях, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

5.5. Расписание занятий в Учреждении составляется заместителем директора по спортивной работе по представлению тренеров с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха занимающихся, из возрастных особенностей и санитарногигиенических норм.

Установленный в начале учебного года объем нагрузки не может быть уменьшен в течение текущего года (в тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе администрации Учреждения, за исключением его снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

5.6. Собрания коллектива Учреждения проводятся не реже одного раза в год.

5.7. Заседания тренерского совета Учреждения проводятся в соответствии с планом работы, как правило, один раз в три месяца.

5.8. Тренеры обязаны обеспечить на занятиях порядок, необходимый для нормального хода занятий

5.9. В рабочее время запрещается:

- отвлекать занимающихся от занятий на мероприятия, не связанные с тренировочным процессом;

- созывать собрания, совещания, заседания по общественным делам.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем тренеров. Расписание занятий в каникулы утверждается директором Учреждением.

5.11. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.12. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.13. В соответствии с Федеральным законом № 181-ФЗ от 24.11.1995г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляется ежегодный отпуск 30 календарных дней.

5.14. На основании ст. 348.10 Трудового кодекса Российской Федерации:

– тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней;

– спортсменам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 календарных дня.

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

5.16. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

С учетом статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

5.17. 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.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

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

- работникам в возрасте до 18 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 очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

5.18. 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.

5.19. 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.

5.20. 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 трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

5.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.22. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует работодателя и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу после болезни.

## **6. Поощрения за труд**

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком и министерскими наградами;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званиям «Почетный работник ФКиС», орденам и медалям Российской Федерации.

6.2. Поощрения применяются администрацией Учреждения с учетом мнения трудового коллектива.

6.3. Поощрения объявляются приказом директора Учреждения и доводятся до сведения работников, запись о награждениях вносится в трудовую книжку работника.

6.4. В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

## **7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация Учреждения применяет следующие меры дисциплинарного взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение.

7.3. За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

7.4. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины требуются объяснения в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствует применению взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и Устава Учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

7.5. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины.

7.6. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания.

7.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. 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 (ст. 194 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.8. Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 Ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации);



- прогула, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (подпункт «а» п. 6 СТ. 81 Трудового кодекса Российской Федерации),

- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подпункт «б» П. 6 СТ. 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий (подпункт «г» П. 6 СТ. 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **8. Техника безопасности и производственная санитария**

8.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и другими нормативными актами, а так же выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития Российской Федерации, предписаний органов трудовой инспекции.

8.2. Все работники Учреждения обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и техники безопасности, в порядке и сроки, которые установлены для определенных профессий.

8.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие в Учреждении. Их нарушение влечет за собой применений дисциплинарных мер взыскания.

Лист ознакомления  
с Правилами внутреннего трудового распорядка для работников муниципального  
бюджетного учреждения «Спортивная школа им. Б.В. Непомящего» ГМО

Авдеев Б.А.  
Алеханова О.В.  
Алексеева Н.Г.  
Агафонов Д.А.  
Аксенов М.И.  
Агалаков А.А.  
Барышев В.К.  
Барсуков В.В.  
Безматерных В.А.  
Бангиев Р.А.  
Бураков С.П.  
Воробьев Н.Н.  
Васильев Д.В.  
Горбунова Е.С.  
Дубасова Г.Н.  
Дикарева Д.О.  
Дубасов Е.А.  
Жвакина Е.С.  
Жданов Н.И.  
Житникович А.Н.  
Зазин А.Н.  
Книжникова Е.Н.  
Кандышев А.А.  
Ларина М.Н.  
Малютин А.А.  
Морозов А.В.

Митрейкина Т.С.  
Могилевцев С.В.  
Нефедьева К.С.  
Оболенский Г.Е.  
Паршукова О.Н.  
Пяткина Ю.В.  
Полякова С.Г.  
Пронин Г.М.  
Мальцев С.А.  
Соколова Ю.Н.  
Савинова Е.П.  
Салагаев П.И.  
Стрелков А.Е.  
Сысоев С.А.  
Соснин Д.А.  
Тропин А.Е.  
Тимошенко В.Г.  
Тропина Е.В.  
Терентьев М.А.  
Уткина В.М.  
Усачев В.А.  
Черданцев С.М.  
Чернов Б.В.  
Черданцева Н.В.  
Четвертков Е.В.  
Яцук С.Г.

