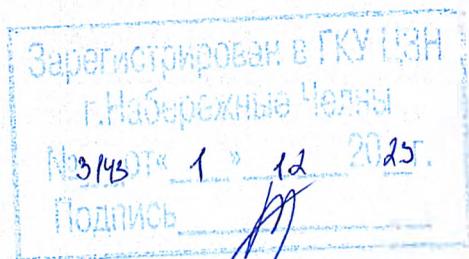


Директор  
МАУ «СЦОР «Витязь»  
им. М.Ш. Бибишева  
А.В. Фролов  
« 21 » 11 2023 г.

Председатель профкома  
МАУ «СЦОР «Витязь»  
им. М.Ш. Бибишева  
Г.В. Кириллова  
« 21 » 11 2023 г.



**Изменения и дополнения Коллективного договора  
Муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования  
города Набережные Челны  
«Спортивная школа Олимпийского резерва  
«Витязь»  
имени М.Ш. Бибишева»  
на 2022- 2025гг.  
(зарегистрированный в ГКУ ЦЗН г Набережные Челны № 3143 от 30.06.2022г)  
Вступают в силу с 1 января 2024года**



г. Набережные Челны  
Республика Татарстан

Изменения и дополнения в Коллективный договор  
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования  
города Набережные Челны  
«Спортивная школа Олимпийского резерва «Витязь» имени М.Ш. Бибишева»  
МАУДО «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева»  
на 2022- 2025гг.

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования города Набережные Челны «Спортивная школа Олимпийского резерва «Витязь» имени М.Ш. Бибишева» в лице директора МАУДО «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» Фролова А.В. и Профсоюзным комитетом сотрудников МАУДО «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» в лице председателя профкома МАУДО «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» Кирилловой Г.В. действующего по поручению первичной профсоюзной организации (в дальнейшем совместно именуются – Стороны) в результате переговоров пришли к согласию внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор на 2022- 2025гг.:

1. Изменить п.1.1. название организации Муниципальное автономное учреждение города Набережные Челны «Спортивная школа Олимпийского резерва «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» (МАУ« СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева») на Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования города Набережные Челны «Спортивная школа олимпийского резерва «Витязь» им. М.Ш. Бибишева» (в дальнейшем МАУДО «СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева»). Основание Постановление №5208 от 16 июня 2023года Исполнительного комитета муниципального образования города Набережные Челны.
2. Изменить п.3.5. В этом пункте и далее должность тренер изменить на тренер – преподаватель, а должность методист – на инструктор – методист. Основание изменение в штатном расписании.
3. Считать утратившим силу приложение № 1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка». Ввести в действие новую редакцию приложения №1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка» (в редакции 1.12.2023года).
4. Изменить п. 3.12. Перенос отгула на следующий календарный год не допускается - на дополнительные дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни не сгорают и могут быть использованы работником в любое время до его увольнения.
5. Изменить п.3.20. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время ст. 262.2. ТК РФ - на - работникам, имеющим трех и более детей, в возрасте младшему ребенку еще не исполнилось 14 лет, а старшему — 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Гарантия есть у обоих родителей (Статья 262.2.ТК РФ изм. от 09. 03.2021 года)
6. Дополнить раздел III Рабочее время и время отдыха:
  1. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
    - для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
  - 2 Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных вышеуказанными нормами для лиц соответствующего возраста.
  3. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:
    - в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов;
    - в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;
  4. Для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой:

- в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа;
- в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часов;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (части 1 статьи 92 Трудового кодекса РФ и статьи 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

5. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для инвалидов времени, определенного медицинским заключением (ст. 94 Трудового кодекса РФ).

Для всех предприятий устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4%).

7. Дополнить п.7.1.5. Обеспечить проведение оценки профессиональных рисков по всем рабочим местам организации и снижение уровней профессиональных рисков. (ТК РФ Статья 218.с изм. от 24.10.2023)

8. Дополнить п.7.1.7.- проведение психиатрического освидетельствования работников МАУДО «СШОР «Витязь» им. М. Ш. Бибишева» в (Приказ Минздрава РФ от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного освидетельствования работникам, осуществляющим отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»)

- организует для поддержания здоровья работников вакцинацию от вирусных инфекций, в т. ч. от коронавирусной инфекции, также профилактику социально значимых заболеваний, в т. ч. вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции).

8. Исключить из п. 6.2.2. даты 40,45.

Изменить: - от 1 года до 10 лет на от 2 лет до 5 лет

- от 10 и более на от 5 лет и более.

Изменения и дополнения в Коллективный договор внесены по взаимной договоренности Сторон и являются неотъемлемой частью коллективного договора на 2022 - 2025гг.

Стороны пришли к соглашению, что текст изменений и дополнений к коллективному договору должен быть размножен в 3-х экземплярах в целях беспрепятственного ознакомления с его текстом работников организации.

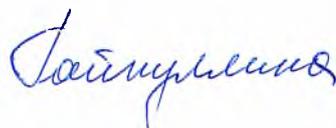
Подписанные Сторонами изменения и дополнения Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в Центр занятости населения (ГКУ ЦЗН) г. Набережные Челны

Действие изменений и дополнений в Коллективном договоре распространяются на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

Изменения и дополнения вступают в силу с 1 января 2024 года.

Изменения и дополнения в Коллективный договор утверждены общим собранием работников спортивной школы. Протокол № 32 от "24" ноября 2023 года

Согласовано:  
юрисконсульт



Гайнуллина А.М.

Представитель работников

Представитель работодателя

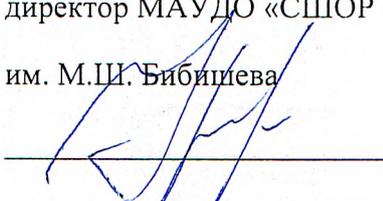
Председатель профсоюзной организации

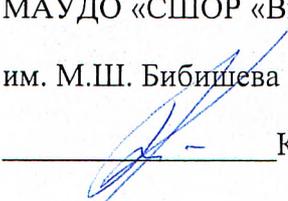
директор МАУДО «СШОР «Витязь»

МАУДО «СШОР «Витязь»

им. М.Ш. Бибишева

им. М.Ш. Бибишева

  
Фролов А.В.

  
Кириллова Г.В.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного  
комитета МАУДО СШОР «Витязь»  
им. М.Ш. Бибишева

\_\_\_\_\_ – Г.В. Кириллова

«24» ноября 2023г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАУДО  
«СШОР «Витязь» им. М.Ш. Бибишева

\_\_\_\_\_ А.В. Фролов

«24» ноября 2023г.

## П Р А В И Л А

### внутреннего трудового распорядка для работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Олимпийского резерва «Витязь» им. М.Ш. Бибишева»

#### 1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом МАУДО «СШОР «Витязь» им. М. Ш. Бибишева (приложение №1 к коллективному договору)

1.2. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) определяют трудовой распорядок в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа Олимпийского резерва «Витязь» им. М.Ш. Бибишева (далее спортивная школа) порядок приема и увольнения работников, основные обязанности работников и администрации, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения и взыскания за нарушение трудовой дисциплины. Правила составлены в соответствии с ТК РФ, Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ с изменениями от 04.08.2023г, Федеральный закон "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача России от 28.09.2020 года № 28 «Об утверждении СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», Правила утверждены в соответствии со ст.190 ТК РФ распространяются на всех членов трудового коллектива спортивной школы, устанавливают взаимные права и обязанности администрации и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение Правил

1.3. Правила имеют целью способствовать:

- урегулированию трудовых отношений в спортивной школе;
- рациональному использованию рабочего времени;
- укреплению трудовой дисциплины;
- воспитанию у работников сознательного творческого отношения к своей работе;
- обеспечению высокого качества деятельности спортивной школы.

1.4. Вопросы, связанные с применением данных Правил, решаются администрацией спортивной школы с участием профсоюзного комитета.

1.5. С правилами знакомится каждый работник спортивной школы.

1.6. Правила вывешиваются на видном месте в помещениях спортивной школы.

1.7. В соответствии ст.56 ТК РФ, при заключении трудового договора работник берет на себя обязанность соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

1.8. Изменения, дополнения в Правила вносятся Общим собранием трудового коллектива спортивной школы, рассматриваются на его заседании и утверждаются приказом директора

#### II. Порядок приема и перевода работников

2.1. Работники спортивной школы реализуют право на труд путем заключения трудового договора (контракта) о работе в спортивной школе. Только с заключением трудового договора (контракта) гражданин становится членом трудового коллектива и подчиняется его внутреннему трудовому распорядку.

2.2. Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме (ТК РФ ст.57) путем составления и подписания сторонами единого правового документа отражающего их согласованную волю по всем условиям труда работника. Трудовой договор (контракт) заключается в двух экземплярах, один из которых хранится в отделе кадров спортивной школы, другой у работника.

Трудовой договор заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ), при заключении договора на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор ст. 59 ТК РФ) заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется рабочее место;
- на время выполнения временных работ до (двух месяцев);
- на время выполнения сезонных работ;

можно заключить срочный трудовой договор по соглашению с работником:

- с пенсионером по возрасту;
- с лицом, которому по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с совместителем;
- с сотрудником на должность руководителя, заместителя руководителя или главного бухгалтера организации;
- со студентом-очником;
- с лицом, нанятым для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев и т.д.

2.3. При приеме на работу сотрудник обязан предъявить администрации спортивной школы (согласно ст.65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые, или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- при отсутствии трудовой книжки справку по форме СТД-Р или СТД-ПФР, (Рекомендация Роструд письмо от 20.10.2021 № ПГ/30991-6-1).
- При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется в электронном виде;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц подлежащих призыву на военную службу;
- лица, принимаемые на работу (руководящие работники тренера - преподаватели и другие специалисты), требующие специальных знаний, обязаны предъявить соответствующий документ об образовании или профессиональной подготовке: диплом, аттестат, удостоверение, копии, которых, заверенные работодателем, должны быть оставлены в личном деле работника;
- справку об отсутствии судимости по установленной формы МВД России;
- при поступлении на работу по совместительству работники обязаны представить работодателю справку с основного места работы;
- медицинское заключение о прохождении обязательного психиатрического освидетельствования (п.8 Приложения 2 к Приказу Минздрава РФ от 20.05.2022 N 342н «об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»);
- медицинское заключение (книжку) о предварительном осмотре и допуске работы с детьми (ст.48 п.9 ФЗ № 273 от 29.12.2012 г «Об образовании в Российской Федерации»).

2.4. Без предъявления перечисленных документов прием на работу не допускается.

*Запрещается требовать от работников при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.*

2.5. При трудоустройстве иностранных граждан и лиц без гражданства им следует предъявить документы, перечисленные в п.2.2 настоящих правил, а также:

- временно пребывающим визовым иностранцам: разрешение на работу: виза, миграционная карта;
- временно пребывающим безвизовым иностранцам: патент, миграционная карта;
- временно проживающим: разрешение на временное проживание, виза;
- постоянно проживающим: вид на жительство;
- высококвалифицированному специалисту: договор (полис) добровольного медицинского страхования, миграционная карта;

2.5.1. Для иностранных граждан ИНН, СНИЛС, трудовую книжку может оформить работодатель.

2.5.2. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 27.08.2022 г № 585, граждане Украины вместо патента или разрешения на работу могут предъявить выданный МВД документ о дактилоскопии.

2.5.3. Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином и лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовой договор (ст.57 ТК РФ).

2.5.4. При заключении трудового договора, поступающие на работу иностранные граждане или лицо без гражданства, не предъявляют, работодателю документы воинского учета, за исключением случаев, установленных федеральными законами.

2.6. Прием на работу оформляется приказом директора, который объявляется сотруднику под подпись, при требовании работника 1 экземпляр приказа выдается на руки.

В приказе должны быть указаны:

- место работы – наименование организации, куда принимается работник;
- наименование структурного подразделения (отдел, отделение), в которое принимается работник;
- наименование профессии (должности), на которую принимается работник (в соответствии с профстандартами или тарифно-квалификационными характеристиками);
- дату начала работы (и дату ее окончания, если заключается срочный трудовой договор).

2.6.1. Фактическое допущение к работе соответствующим должностным лицом считается заключение трудового договора (контракта), независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

2.7. Прием на работу в спортивную школу осуществляется, как правило, с прохождением срока испытания продолжительностью от 3 дней до 6 месяцев в зависимости от должности. Условие об испытании должно быть прямо указано в трудовом договоре. Если указанный в трудовом договоре испытательный срок истек, а работник продолжает трудовую деятельность, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.7.1. Испытания не устанавливаются:

- для беременных женщин, женщин имеющих детей до 1,5 лет;
- несовершеннолетних лиц;
- лиц устраивающим впервые в течение 1 года после окончания учебного учреждения имеющего государственную аккредитацию;
- лиц приглашенных в порядке перевода от другого работодателя;
- лиц заключающих трудовой договор на срок до 2-х месяцев

2.8. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и директором спортивной школы. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается не заключенным.

2.9. На каждого работника АУП и тренеров - преподавателей ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, аттестационного листа, автобиографии, копии документа об образовании, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы в спортивной школе, выписка приказов по учреждению о назначении, результатах аттестации, перемещении по службе, поощрениях и награждениях, увольнении.

*Личное дело работника хранится 75 лет.*

2.10. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу специалист по кадрам обязан:

- ознакомить работника с порученной работой (с должностной инструкцией), условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности в соответствии с Уставом спортивной школы;
- ознакомить его с Правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями по организации охраны жизни и здоровья детей, проинструктировать по технике безопасности, гигиене и санитарии труда, противопожарной охране и другими правилами по охране труда с оформлением в установленной форме.

2.11. Перевод работника на другую работу производится в строгом соответствии с действующим законодательством ТК РФ ст. 72, 73, 74 и оформляется приказом.

2.11. В случае производственной необходимости приказом директора работник может быть переведен на не обусловленные в трудовом договоре работы сроком на 1 месяц в календарном году (1 января – 31 декабря) с оплатой не ниже среднего заработка работника по прежнему месту работы.

При этом работник не может быть переведен на работу противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.11.1. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в спортивной школе на срок до 1(одного) года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условия соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.11.2. Согласие работника не требуется на перевод в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, производственного несчастного случая, эпидемии и любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь и здоровье работников. Работник может быть переведен временно на дистанционную работу.

2.11.3. Если специфика выполняемой работы на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу то в течение времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплата производится, в размере не менее двух третей тарифной ставки, (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

2.12. Перевод на другую постоянную или временную работу в спортивной школе по инициативе работодателя производится только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статей 72.2 ТК РФ.

2.12.1. По письменной просьбе или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п.5 части 1 ст.77 ТК РФ)

### **III. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника.**

3.1. Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе

3.2. Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению.

3.3. Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом и с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы спортивной школы. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

3.4. Взаимодействие дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами, используются усиленные квалифицированные электронные подписи дистанционного работника и работодателя. Каждая из сторон указанного обмена обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный трудовым договором о дистанционной работе.

### **IV. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работника с ненормированным рабочим днем**

4.1. В соответствии со ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации ненормированный рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению директора спортивной школы при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.1.1. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем установлен в Приложении 2 к коллективному договору спортивной школы.

4.2. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если по соглашению с ним ему установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

4.3. Время, фактически отработанное работником с ненормированным рабочим днем за пределами, установленной для него продолжительности рабочего дня (смены), не должно превышать 120 часов в год.

4.4. Администрация спортивной школы обеспечивает ведение точного учета времени, фактически отработанного каждым работником с ненормированным рабочим днем за пределами, установленной для него продолжительности рабочего дня (смены).

4.5. Пункт 4.3 настоящих Правил не применяется в отношении директора спортивной школы, заместителей директора, администраторов, и главного бухгалтера.

4.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность указанного отпуска зависит от фактически отработанного работником за пределами, установленной для него продолжительности рабочего дня (смены) в часах за год работы, но не может быть менее трех календарных дней.

Количество дней дополнительного отпуска в год за работу на условиях ненормированного рабочего дня:

Работник в год отработал от 0 до 50 часов за пределами своего рабочего времени — дополнительный отпуск продолжительностью 3 календарных дня;

Работник в год отработал от 51 до 120 часов за пределами своего рабочего времени — дополнительный отпуск продолжительностью 6 календарных дней;

## **V. Отстранение от работы.**

5.1. Руководитель подразделения обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсичного опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний, навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный первичный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период производства по уголовному делу до его прекращения.

5.2. Работник отстраняется от работы (не допускать к работе) на весь период времени до устранения причины, явившийся основанием для отстранения от работы;

*В период отстранения от работы заработная плата работнику не выплачивается.*

## **VI. Прекращение трудового договора (контракта)**

6.1. Прекращение трудового договора (контракта) может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (глава 13 ТК РФ).

6.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (контракт), заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели (исключение: тренер - преподаватель, спортсмен-инструктор имеет право расторгнуть трудовой договор (контракт), предупредив об этом работодателя не позднее, чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев). По истечению срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а специалист по кадрам обязан ознакомить работника с приказом об увольнении, бухгалтерия производит с ним расчет в последний день работы.

6.2.1. Когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию и др.), администрация расторгает трудовой договор (контракт) в срок указанный в заявлении работника.

6.2.2. По договоренности между работником и администрацией трудовой договор (контракт) может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

6.2.3. Срочный трудовой договор (контракт) подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения работодателем законодательства о труде, коллективного договора или трудового договора (контракта) и по другим уважительным причинам.

6.3. Увольнение работников в случаях ликвидации учреждения, сокращения численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствие:

- состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

6.4. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных законодательством о труде (ст.71 , 81 ТК РФ), основаниями для увольнения работника по инициативе работодателя до истечения срока трудового договора (контракта) являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава спортивной школы;
- неоднократное нарушение трудовой дисциплины (опоздание, преждевременный уход с рабочего места);
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

а) прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены),

б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения,

в) совершение по месту работы хищения;

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

6.5. Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться без согласия профсоюзного комитета.

6.6. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работодателя:

- при сокращении численности или штата работников;
- несоответствии занимаемой должности в результате недостаточной квалификации;
- по состоянию здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

6.7. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

6.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

6.9. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины, работодатель обязан по её заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

6.10. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет одинокими матерями в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по п. 1 – ликвидации организации, подпункту «а» п. 3 – несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением и пунктами 5-8,10,11ст.81ТК РФ.

6.11. Увольнение по инициативе работодателя работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

## **VII. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников**

7.1. Спортивная школа в электронном виде ведет и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

7.2. Работники спортивной школы, которые отвечают за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности работников, назначаются приказом директора. Указанные в приказе работники должны быть ознакомлены с ним под подпись.

7.3. Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Пенсионный фонд в сроки установленные законодательством РФ .

7.4. Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанном в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении — в день прекращения трудового договора.

7.5. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя [vityaz\\_sport@mail.ru](mailto:vityaz_sport@mail.ru). При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор);
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

7.6. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

### **VIII. Особенности трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.**

8.1. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы.

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

8.2. В период приостановления действия трудового договора: за работником сохраняется место работы (должность), однако работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника; в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии (дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи); не допускается расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

8.3. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности.

8.4. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

8.5. Работодатель имеет право расторгнуть по собственной инициативе трудовой договор, действие которого было приостановлено, в случае невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы, либо после окончания действия контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

8.6. Предоставляются дополнительные трудовые гарантии работающим членам семей мобилизованных работников при направлении их в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также трудовые гарантии в части преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

#### **IX. Режим деятельности спортивной школы, рабочее время и его использование.**

9.1. В соответствии с действующим законодательством тренировочная нагрузка для тренеров - преподавателей, конкретный объем учебной нагрузки должен устанавливаться в зависимости от утвержденного учебного плана одна ставка – 18 часов.

Работа тренеров - преподавателей шесть дней в неделе - выходной воскресенье. Время начала и окончания ежедневной работы тренеров - преподавателей, регулируется расписанием занятий учебно-тренировочных групп, участием в соревнованиях и планами массовых мероприятий, с учетом тренировочной целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени тренера.

Работа инструкторов-методистов - 36 часов, пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями — субботой и воскресеньем. Время начала и окончания ежедневной работы понедельник, вторник, среда, четверг с 08.00- 16.30, в пятницу с 08.00.- 15.00, - перерыв для отдыха и питания - 12.00-13.00 часов

Работа младшего медицинского персонала – 39 часов, по гибкому графику.

Работа инвалидов 1 и 2 группы – 35 часов продолжительность рабочего времени в неделю. Время начала и окончания ежедневной работы понедельник, вторник, среда, четверг с 08.00-16.30, в пятницу с 08.00.- 14.00, - перерыв для отдыха и питания - 12.00-13.00 часов

Административные сотрудники работают – 40 часов в неделю с двумя выходными днями — субботой и воскресеньем (начало рабочего дня 08.00 часов окончание - 17.00 часов, - перерыв для отдыха и питания - 12.00-13.00 часов).

9.2. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается директором спортивной школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. Порядок и места отдыха, приема пищи устанавливаются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом. График сменности должен быть объявлен работникам под расписку и вывешен на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие

9.3. На некоторых видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

В графике работы таких категорий работников предусматривается еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов.

При сменном графике сутки через трое обычные выходные, такие как воскресенье и суббота, если на них выпадает смена, не будут считаться выходными (ст. 102 ТК РФ), если смена приходится на государственный праздник или праздничный день, то она должна оплачиваться в двойном размере, но исключения составляют ситуации, когда за отработанный день гражданину предоставляется дополнительно один выходной.

В Трудовом кодексе указано, что ночь длится с 22:00 до 06:00

Работа, выполняемая в ночное время, должна оплачиваться в повышенном размере, то есть по тарифам, указанным в положениях статьи 154 ТК РФ.

9.4. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также работникам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

9.5. Перерывов для принятия душа, переодевание в сменную одежду составляет 30 минут, является обязательным для работы (принятие душа и использование спец. одежды предусмотрено требованиями охраны труда), включаются в рабочее время.

9.6. Технологические перерывы для ряда профессий на основании СОУТ (кроме перерыва на обед) включаются в рабочее время, а значит, не могут увеличивать время окончания рабочего дня (смены) (Письмо Роструда от 11.04.2012 № ПГ/2181-6-1).

9.7. Объем тренировочной нагрузки тренера - преподавателя на новый учебный год устанавливается и утверждается директором спортивной школы по согласованию с профсоюзным комитетом до начала учебного года, исходя из количества часов по учебно-тренировочному плану и программам, обеспеченности кадрами и др. конкретных условий в данном учреждении.

Объем тренировочной нагрузки (работы) больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается лишь с письменного согласия работника.

Установленный в учебный год объем нагрузки тренера-преподавателя может быть уменьшен по инициативе администрации в течение всего учебного года, в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп из-за потери контингента обучающихся, а также в некоторых других исключительных случаях.

9.8. Привлечение работников к проведению массовых и других мероприятий в установленные для них выходные, а также в праздничные дни производится в исключительных случаях в соответствии с распоряжением вышестоящей организации по письменному приказу директора согласованному с профсоюзным комитетом. Компенсацией за работу в выходные и праздничные дни является предоставление другого дня отдыха в соответствии с законодательством о труде. Время этой работы, как правило, включается в месячную норму рабочего времени. Выходные дни предусматриваются для них графиком работы. Оплата работы в праздничный день производится в указанном случае в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх месячного оклада (ставки). По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

9.9. Специалист по кадрам при приеме на работу обязан, письменно знакомит с установленными льготами сотрудников, относящихся к льготной категории:

- инвалиды;
- одинокий отец или одинокая мать с ребенком в возрасте до 14 лет
- работник с тремя и более детьми в возрасте до 18 лет, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет;
- сотрудник с ребенком в возрасте до 14 лет, в то время как другой родитель работает вахтовым методом;
- опекун ребенка в возрасте до 14 лет.
- сотрудники, которые ухаживают за детьми-инвалидами
- сотрудники, которые ухаживают за больными членами семьи.
- сотрудники участники СВО имеют право на уход в отпуск в удобное для них время.
- Если один родитель мобилизован, то другого с ребёнком до 14 лет нельзя привлекать без его согласия к сверхурочным, командировкам, а в случае сокращения штата членам семьи участников спецоперации должны отдавать приоритетное право в оставлении на работе.

9.10. При приеме на работу сотрудник обязан подтвердить право на льготы соответствующими документами.

9.11. Сотрудники, которые ухаживают за инвалидами I группы, имеют право на ежегодный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней, Закон от 19.11.2021 № 373-ФЗ. Такой отпуск сотрудник вправе присоединить к ежегодному оплачиваемому отпуску или использовать в удобное время отдельно частями или полностью.

9.12. При необходимости администрация привлекает тренеров - преподавателей к дежурству. График дежурств составляется заранее, утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом. График вывешивается на видном месте.

9.13. В периоды подготовки спортивной школы к новому учебному году все сотрудники, включая тренеров - преподавателей, привлекаются администрацией к выполнению

хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

9.14. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже ~~в~~ двух раз в год. Заседание тренерского, педагогического совета проводится не реже одного раз в месяц. Общие родительские собрания созываются не реже двух раз в год, групповые – не реже четырех раз в год.

9.15. График предоставления отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом и с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы спортивной школы. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

9.16. Тренерам - преподавателям очередные отпуска предоставляются, как правило, в период летних каникул обучающихся.

Предоставление отпуска директору устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

9.17. Работникам, имеющим трех и более детей, в возрасте младшему ребенку еще не исполнилось 14 лет, а старшему — 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Гарантия есть у обоих родителей (Статья 262.2. ТК РФ)

9.18. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению, или в течение календарного года один из родителей ребенка-инвалида может взять до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней в пределах накопленных дней;

9.19. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения семидесяти календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при усыновлении двух и более детей – ста десяти календарных дней со дня их рождения. Порядок предоставления указанного отпуска определяется правительством Российской Федерации.

По желанию работников, усыновивших ребенка, им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка обоими супругами, указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

2 календарных дня дополнительного отпуска предоставляется инвалидам.

9.20. Тренерам - преподавателям и другим сотрудникам спортивной школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и перерывов между ними;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять занимающихся с занятий;
- курить и распивать спиртные напитки в помещении и на территории спортивной школы;
- хранить в помещениях спортивной школы легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества;
- приглашать без служебной необходимости посторонних лиц в помещения спортивной школы;
- отвлекать обучающихся во время учебно-тренировочных занятий на работы, не связанные с учебно-тренировочным процессом, освобождать обучающихся от тренировок для выполнения общественных поручений;
- отвлекать тренеров - преподавателей во время учебно-тренировочных занятий от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с тренировочной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

9.21. Посторонние лица могут присутствовать во время учебно-тренировочных занятий в группе только с разрешения директора или заместителя директора спортивной школы. Вход в группу после начала тренировки разрешается в исключительных случаях только директору спортивной школы и его заместителям (п.2.4. Положения о пропускном режиме от 10.08.2023г).

9.22. Не разрешается делать тренерам - преподавателям замечания по поводу их работы во время проведения учебно-тренировочных занятий и в присутствии обучающихся .

9.23. Допускается контроль выполнения должностных обязанностей в течение рабочей смены работниками спортивной школы при помощи видеонаблюдения.

## **Х. Неполное рабочее время по инициативе работника**

10.1. В соответствии со ст. 93 Трудового Кодекса РФ работодатель на основании заявления обязан устанавливать неполное рабочее время для женщин, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, лиц, обеспечивающие уход за больным членом семьи при наличии медицинского заключения.

10.2. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений трудовых прав работника. Исчисление трудового стажа производится в общем порядке.

Неполное рабочее время может быть оформлено в виде:

- неполного рабочего дня: 6 часов, вместо 8 часов в день;
- неполной рабочей недели: по 8 часов в день - 4 дня в неделю, вместо 5 дней;

10.3. Оплата труда в условиях неполного рабочего времени производится пропорционального отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

**График работы сотрудников спортивной школы для ведения учета рабочего времени составляется ежемесячно, при согласовании с профсоюзной организацией спортивной школы утверждается директором.**

## **XI. Основные права и обязанности работник**

11.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором, формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами
- на время диспансеризации работники имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день 1 раз в 3 года, а работники предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеры, получающие пенсию по старости или за выслугу лет – на 2 рабочих дня 1 раз в год, эти дни оплачиваются по среднему заработку

11.2. Работник обязан:

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

- соблюдать правила внутреннего распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

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

### **12.1. 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;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;

### **12.2. Работодатель обязан:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены 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 2 раза в месяц 10 и 25 числа, установленные коллективным договором, правилами внутреннего распорядка организации, трудовыми договорами;
- письменно извещать каждого работника о составных частях заработной платы размерах начислений и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме подлежащей выплате. Форма расчетного листа утверждается директором с учетом мнения профкома.
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органом и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении спортивной школой в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать для работников питьевой режим, (бутилированную воду или фильтр для воды);
- оборудовать комнату приема пищи, и отдыха в регламентированные перерывы;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать вред в порядке и на условиях, которые установлены

Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами;

- совершенствовать воспитательную, инструктивно-методическую и организационно-массовую работу с обучающимися, тренерами-преподавателями и другими работниками;

- проводить мероприятия по повышению уровня научно - теоретической подготовки и деловой квалификации работников спортивной школы.

12.3. Администрация спортивной школы несет ответственность за жизнь здоровье обучающихся, посетителей и работников во время их пребывания в спортивной школе, а также во время мероприятий, проводимых с обучающимися спортивной школы под руководством работников спортивной школы.

### **XIII. Поощрение за успехи в работе**

13.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи и продолжительную, безупречную работу, новаторство и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетными грамотами.

13.2. За особые трудовые заслуги работники спортивной - школы представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями, присвоения почетного звания, для награждения именными медалями, знаками отличия, установленными законодательством для работников физической культуры и спорта.

13.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда:

- поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего Коллектива;

- при применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям, учитывается мнение профсоюзной организации.

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

14.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, правилами внутреннего распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

14.2. Дисциплинарное расследование нарушений работником спортивной школы норм профессионального поведения и (или) Устава спортивной школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному работнику.

14.3. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения, могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника спортивной школы, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся .

14.4. За нарушение трудовой дисциплины администрация спортивной школы применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

В соответствии с действующим законодательством работники могут быть уволены за совершение аморального проступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

14.5. Дисциплинарные взыскания применяются директором спортивной школы.

Администрация спортивной школы имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение профсоюзной организации.

14.6. Дисциплинарные взыскания на директора, его заместителей применяются тем органом, который имеет право назначения и увольнения этого работника.

14.7. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Отказ оформляется актом.

14.8. Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

14.9. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

14.10. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

14.11. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета, а председатель этого комитета – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

14.12. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок.

Приказ (распоряжение) в необходимых случаях доводится до сведения работников.

14.13. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Администрация спортивной школы по своей инициативе, просьбе самого работника или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяется.

14.14. В случае несогласия работника с наложенным на него взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам спортивной школы или в суд.

Согласовано:  
Юрисконсульт



Гайнуллина А.М.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждены общим собранием работников спортивной школы.

Протокол № 32 от "24" ноября 2023 года