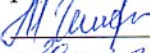


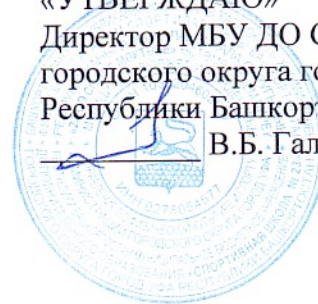
«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Общего собрания
работников МБУ ДО СШ № 23

 М.Л. Глиджян
«22» 12 2013 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБУ ДО СШ № 23
городского округа город Уфа
Республики Башкортостан
 В.Б. Галиуллин



Правила внутреннего трудового распорядка в МБУ ДО СШ № 23

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 23» городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее – Учреждения).

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка призваны регламентировать организацию работы всего трудового коллектива:

- 1.2.1. порядок приема, перевода и увольнения Работников;
- 1.2.2. основные права и обязанности Работников;
- 1.2.3. основные права и обязанности администрации;
- 1.2.4. режим рабочего времени и его использование;
- 1.2.5. порядок предоставления отпусков;
- 1.2.6. меры поощрения за успехи в работе;
- 1.2.7. ответственность за нарушение трудовой дисциплины;
- 1.2.8. охрана труда и улучшение условий для Работников;
- 1.2.9. порядок ведения видеонаблюдения.

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

1.4. С Правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники Учреждения, которые обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими Правилами.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Трудовой договор заключается в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр остается у Работодателя, а другой выдается Работнику на руки. Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Прием на работу производится на основании заключенного трудового договора.

2.3. Право на заключение и расторжение трудового договора имеет директор или лицо, уполномоченное на это, в соответствии с приказом.

2.4. При приеме на работу поступающий обязан представить следующий пакет документов:

- 2.4.1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2.4.2. трудовую книжку (для работника, устраивающегося на основное место работы) или сведения о трудовой деятельности, копия трудовой книжки (для работника, устраивающегося по совместительству) или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине, по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки), ему оформляют новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется);

2.4.3. медицинскую книжку с пройденным медицинским осмотром и отметкой о прохождении профессиональной гигиенической подготовки и аттестацией;

2.4.4. страховое свидетельство государственного пенсионного страхования или документ о регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.4.5. военный билет или временного удостоверения, выданного взамен военного билета (для граждан, пребывающих в запасе), приписного свидетельства гражданина, подлежащего призыву на военную службу (для граждан, подлежащих призыву на военную службу);

2.4.6. документов, подтверждающих получение специального образования или специальной подготовки в случаях приема на работу, для выполнения которой в соответствии с законодательством могут быть допущены только лица, имеющие специальную подготовку или специальное образование;

2.4.7. справки о доходах (для работника, трудоустраивающегося на основное место работы) с предыдущего места работы;

2.4.8. справки с места учебы ребенка (детей) (для работника, трудоустраивающегося на основное место работы);

2.4.9. свидетельства о рождении ребенка (детей) (копия);

2.4.10. заявления на предоставление льготы по подоходному налогу (для работника, трудоустраивающегося на основное место работы);

2.4.11. справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

2.4.12. других документов согласно требованиям действующего законодательства Российской Федерации.

2.4.13. Прием на работу без указанных документов не производится. В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств, принимаемого на работу лица, администрация может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы.

2.5. Прием на работу осуществляется, как правило, с прохождением испытательного срока продолжительностью 1 месяц. Прием с испытательным сроком прописывается в трудовом договоре и приказе Учреждения.

2.6. При заключении трудового договора впервые, трудовая книжка оформляется Работодателем. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

2.7. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию Работника Работодатель обязан выдать надлежаще заверенную копию такого приказа.

2.8. При поступлении Работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить Работника под подпись:

2.8.1. с условиями договора, порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить Работнику его права и обязанности;

2.8.2. ознакомить с Правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными и локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника;

2.8.3. провести инструктаж по технике безопасности и другим правилам охраны труда с обязательной и своевременной регистрацией в журналах инструктажа установленных форм;

2.8.4. предупредить Работника об обязанности по сохранению персональных данных (сведений), об ответственности за их разглашение или передачу другим лицам.

2.9. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника:

2.9.1. на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы), расторгается с выходом этого работника на работу;

2.9.2. на время выполнения определенной работы, расторгается по завершению этой работы;

2.9.3. на время выполнения временных (до двух месяцев), а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа производится только в течение определенного периода времени (сезона);

2.9.4. для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

2.9.5. с лицами, обучающимися по дневной форме обучения;

2.9.6. с лицами, работающими в данной организации по совместительству;

2.9.7. с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительного временного характера;

2.9.8. с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой, расторгается по завершению этой работы.

2.10. Переводом работников на другую работу производится только с их согласия кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника. Допускается временный перевод работника на срок до одного месяца для замещения другого работника. Продолжительность перевода не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.11. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством, а именно:

2.11.1. соглашение сторон

2.11.2. истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

2.11.3. расторжение трудового договора по инициативе Работника;

2.11.4. расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

2.11.5. перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

2.11.6. отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

2.11.7. отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

2.11.8. обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

2.11.9. нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.12. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации. Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

2.13. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу, а администрация в последний день обязана выдать ему трудовую книжку и произвести с

ним расчет. По договоренности между Работником и администрацией трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения двухнедельного срока.

2.14. В случае досрочного расторжения трудового договора директором, Работник должен быть предупрежден об этом за 1 месяц.

2.15. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 дня до его увольнения.

2.16. В случае увольнения по сокращению штата Работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, лиц предпенсионного возраста (которым осталось до выхода на пенсию по старости не более одного года).

2.17. В связи с изменением в организации работы и организации труда, 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 работ, совмещение профессий, а также изменений других существенных условий труда, работник должен быть поставлен в известность об изменении условий 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 п. 7 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.18. 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.

2.19. Прекращение трудового договора оформляется приказом по Учреждению. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса Российской Федерации или иного закона. Днем увольнения считается последний день работы.

2.20. При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности вносится с указанием этих обстоятельств.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник имеет право на:

- 3.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством;
- 3.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3.1.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
- 3.1.5. 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.
- 3.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- 3.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном действующим законодательством;
- 3.1.8. участие в управлении учреждением в предусмотренных действующим законодательством формах;
- 3.1.9. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 3.1.10. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством;
- 3.1.11. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 3.1.12. на льготы, гарантии и права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации;
- 3.1.13. обращение за разъяснениями и консультациями, связанными с работой и ее условиями.
- 3.2. Работник также имеет другие права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Работники Учреждения обязаны:

- 3.3.1. строго выполнять требования Устава, годового, тренировочного плана графика, Правил внутреннего трудового распорядка, добросовестно выполнять трудовые обязанности, указанные в трудовых договорах и должностной инструкции, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения и приказы администрации и непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда;
- 3.3.2. вести себя достойно, не мешать другим работникам, выполнять свои трудовые обязанности;
- 3.3.3. качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня;
- 3.3.4. своевременно сообщать о неявке (возможной неявке) на работу вследствие временной нетрудоспособности или других обстоятельств;
- 3.3.5. поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях;
- 3.3.6. не приходить и не находиться на территории учреждения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не проносить на территорию учреждения спиртные напитки, а также не выносить материальные ценности учреждения с территории учреждения без надлежащего оформления документов;
- 3.3.7. соблюдать режим рабочего времени и использовать рабочее время для производительного труда;
- 3.3.8. соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;
- 3.3.9. эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику, фехтовальное и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы, энергию и другие материальные ресурсы;
- 3.3.10. соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, производственной санитарии и гигиене труда, правила противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, установленные действующим законодательством;
- 3.3.11. немедленно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения;
- 3.3.12. обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации;

- 3.3.13. систематически, не реже одного раза в пять лет, проходить аттестацию на подтверждение своей квалификации и знание должностных инструкций.
- 3.3.14. своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- 3.3.15. приходить на работу за 10 минут до начала рабочего времени.
- 3.3.16. выполнять требования по обеспечению сохранности и защите коммерческой тайны и конфиденциальной информации, персональных данных работников;
- 3.4. круг обязанностей, которые выполняет каждый Работник по своей специальности, квалификации, должности определяется трудовым договором и должностной инструкцией, на основании квалификационных характеристик, тарифно- квалификационных справочников и нормативных документов.

4. Основные права и обязанности администрации

4.1. Работодатель имеет право:

- 4.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 4.1.2. поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;
- 4.1.3. требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения настоящих Правил трудового распорядка;
- 4.1.4. привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящими Правилами, Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- 4.1.5. способствовать Работнику в повышении им своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

4.2. Работодатель имеет другие права, предусмотренные законодательством Российской Федерации о труде.

4.3. Администрация Учреждения при осуществлении своих обязанностей должно стремиться к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди работников, их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности.

4.4. Работодатель обязан:

- 4.4.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров;
- 4.4.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 4.4.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 4.4.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 4.4.5. - соблюдать оговоренные в трудовом договоре условия оплаты труда, выплачивать заработную плату в установленные сроки каждые полмесяца (в соответствии с ТК РФ, настоящими правилами, трудовыми договорами);
- 4.4.6. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 4.4.7. соблюдать законодательство о труде;
- 4.4.8. предоставлять Работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- 4.4.9. правильно организовывать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах, обеспечивая необходимыми принадлежностями и оргтехникой, создавая здоровые

и безопасные условия труда, соответствующие правилам по охране труда (технике безопасности, санитарным нормам, противопожарным правилам);

4.4.10. 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 нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

4.4.11. исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми документами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

5. Режим рабочего времени и его использование

5.1. В соответствии с действующим законодательством (ТК РФ ст.91) в Учреждении для работников административно-управленческого, вспомогательного и обслуживающего персонала, устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов.

Время и продолжительность работы: ежедневно с 9:00 до 18:00 с перерывом для приема пищи продолжительностью 60 минут с 13:00 до 14:00, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Педагогу-психологу, инструктору-методисту устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов.

Время и продолжительность работы: понедельник с 09:00 – 18:00, вторник - четверг с 9:00 до 17:00 с перерывом для приема пищи продолжительностью 60 минут с 13:00 до 14:00, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

5.2. График работы тренеров-преподавателей устанавливается согласно тарификации, расписанию проведения учебно-тренировочных занятий, требований федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта. Тренерам-преподавателям устанавливается шестидневная рабочая неделю с одним выходным днем. Норма часов учебной (преподавательской) работы устанавливается в размере 18 часов за 1 ставку, при общей продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, допускается увеличение тренерской нагрузки до 48 часов.

5.3. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенный рабочий день (в соответствии со ст.92 ТК РФ):

- работников в возрасте до 16 лет;
- работников, являющихся инвалидами I и II группы;
- работников в возрасте от 16 до 18 лет;

Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии по соглашению между работником и администрацией учреждения в соответствии со ст.93 ТК РФ.

Обеденный перерыв не предусмотрен для работников, продолжительностью рабочего дня (смены) которых составляет 4 часа и менее.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время следующим работникам по их просьбе:

- беременной женщине;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи на основании медзаключения, выданного в установленном порядке.

5.4. Работникам учреждения, в соответствии с действующим законодательством и графиком режима работ, предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью, предусмотренной графиком работы;

5.5. Привлечение работников к сверхурочным работам и работам в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренным действующим законодательством (ч. 3 ст. 113 ТК РФ), в других случаях с письменного согласия работника. Трудовым законодательством предусмотрены категории работников, привлечение которых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только при следующих условиях:

- работа не запрещена по состоянию здоровья;
- получено письменное согласие;
- работник ознакомлен под подпись со своим правом отказаться от работы в эти дни;
- имеется письменное распоряжение работодателя.

К таким работникам относятся:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- опекуны детей в возрасте до 14 лет;
- родитель, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ);
- отцы, воспитывающие детей без матери (ст. 264 ТК РФ);
- опекуны (попечители) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).

5.6. Нарушение графика работы является нарушением трудовой дисциплины. Нарушениями графика работы считается:

- появление на рабочем месте позже начала рабочего времени;
- преждевременное окончание работы;
- прогул.

Прогулом считается отсутствие работника на рабочем месте (в соответствии с трудовыми обязанностями) без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

5.7. Привлечение работников к дополнительной работе.

- отвлекать работников от их непосредственной работы для выполнения других обязанностей запрещается, за исключением случаев, когда по действующему законодательству эти обязанности могут выполняться в рабочее время.

5.8. освобождение работника от работы:

- вопрос об освобождении работника от работы решается директором при наличии документа (основания) для освобождения от работы;

5.10.1. Директор учреждения обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными

законами и иными нормативно правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.9. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

5.10. Отстранение от работы допускается на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

5.11. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час. При совпадении выходного и праздничного дня выходной день переносится на следующий рабочий день.

6. Время отдыха. Порядок предоставления отпусков

6.1. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

6.2. Видами времени отдыха являются:

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

6.3. Если продолжительность ежедневной работы или смены работника не превышает четырех часов, перерыв для отдыха и питания ему не предоставляется.

6.4. Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, по письменному распоряжению Работодателя только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней.

Продолжительность удлиненного отпуска установлена Постановлением РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется следующим работникам:

- директор - 42 календарных дня;
- заместитель директора - 42 календарных дня;
- тренер-преподаватель – 42 календарных дня;
- инструктор-методист - 42 календарных дня;
- педагог-психолог 42 календарных дня;

6.7. Работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день.

6.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня.

6.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данном учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

6.10. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.11. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

6.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть поделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.13. При желании Работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период Работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

6.14. Отзыв работника из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.15. Замена отпуска денежной компенсацией производится при увольнении работника, не использовавшего отпуск.

6.16. Отпуска, которые в соответствии с трудовым законодательством администрация обязана предоставлять (в связи с обучением; матерям, имеющим детей в возрасте до 3-х лет и т.п.), предоставляются руководителем Учреждения по заявлениям работника при предъявлении документов, подтверждающих право на отпуск.

6.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем. Работодатель обязан предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

6.19. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

7. Меры поощрения за успехи в работе

7.1. Работодатель поощряет Работников за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу, разумную инициативу и творческую активность и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- денежное премирование (Положение об оплате труда, Положение о материальном стимулировании работников);
- награждение почетной грамотой;
- награждение ценными подарками.

7.2. Применение мер поощрения, указанных в п.6.1. настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, производится директором, объявляются приказом, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку Работника в соответствии с установленными правилами ведения трудовых книжек.

7.3. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством Работники могут быть представлены Работодателем к поощрению и награждению районного, городского, республиканского и государственного уровней.

8. Оплата труда. Заработная плата.

- 8.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивной школы № 23» городского округа город Уфа Республики Башкортостан, штатным расписанием.
- 8.2. Оплата труда тренеров-преподавателей, устанавливается исходя из тарифицируемой тренировочной нагрузки.
- 8.3. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные дни и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.
- 8.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы в Республике Башкортостан.
- 8.5. Оплата труда работника, занятого по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.
- 8.6. Оплата труда работника на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
- 8.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.
- 8.8. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год в пределах субсидий, предоставляемых учреждениям из бюджета городского округа город Уфа Республики Башкортостан на выполнение муниципальных заданий и иные цели, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
- 8.9. Руководитель МБУ ДО СШ № 23 несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.
- 8.10. Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом требований к уровням профессиональной подготовки и квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.
- 8.11. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.
- 8.12. В учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о порядке и условиях премиальных выплат.
- 8.13. Работникам с условиями труда, отклоняющимися от нормальных условий труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с действующим законодательством.
- 8.14. Размеры должностных окладов устанавливаются Положением об оплате труда работников МБУ ДО СШ № 23, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Администрации ГО г. Уфа РБ.
- 8.15. Заработная плата каждого работника устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом) в соответствии с действующей системой оплаты труда работников Учреждения и состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат, районного коэффициента.
- 8.16. В соответствии с Положением об оплате труда работников директор может

устанавливать различные формы материального поощрения (стимулирования) и премирования, вознаграждения по итогам работы за отдельные периоды.

8.17. Работникам, выполняющим в Учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается директором Учреждения по соглашению сторон.

8.18. Заработная плата выплачивается работнику в рублях Российской Федерации. При выплате заработной платы администрация Учреждения удерживает из заработной платы работника в установленном законодательством порядке подоходный налог, а также производит иные удержания с заработной платы работника по основаниям и в порядке, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации.

Заработная плата выплачивается два раза в месяц:
- за 1 половину месяца - 19 числа текущего месяца;
- за 2 половину месяца - 4 числа последующего месяца.

8.19. В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.20. Выплата заработной платы производится централизованно путем безналичного перечисления на личный специальный карточный счет работника, предоставляемый по договору с работодателем с оплатой услуг банка за счет работодателя.

8.21. При выплате заработной платы работодатель обязан предоставлять работнику расчетный листок установленного в Учреждении образца с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

9. Дополнительные гарантии работникам

9.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается категориям работников, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, а также:

- Работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии и менее);
- Работники, имеющие непрерывный трудовой стаж работы у Работодателя свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребёнка в возрасте от 14 до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте от 14 до 16 лет;
- родители, имеющие ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награждённые государственными и (или) ведомственными наградами за деятельность в сфере образования и (или) физической культуры и спорта;
- иные категории работников, определённые трудовым законодательством.

9.2. Работникам, получившим предупреждение об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата предоставляется один свободный от работы день для поиска нового места работы с сохранением среднего размера заработной платы.

9.3. Работодатель по письменному заявлению Работника предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу;
- рождение ребенка - 1 (один) календарный день;
 - бракосочетание детей работников - 3 (три) календарных дня;
 - бракосочетание работника - 3 (три) календарных дня;
 - похороны близкого родственника - 5 (пять) календарных дней.

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в год;
- в связи с переездом на новое место жительства — 1 (один) календарный день;
- для проводов детей на военную службу - 2 (два) календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в год;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в год.

9.4. В случае направления Работодателем Работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, Работодатель сохраняет за Работником место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

10. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

10.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель имеет право применить следующие меры дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение (пункты 3,5,6,7 и 8 и пункты 1,2,3 ст. 81 КТ РФ)

Увольнение может быть применено за неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; за прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов в течение рабочего дня); за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; за разглашение охраняемой законом тайны (коммерческой, служебной и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий; за нарушение Работником требований по охране труда, если оно повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий, а также за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя.

10.3. При выборе конкретной меры дисциплинарного взыскания Работодатель должен учитывать степень тяжести совершенного поступка; причиненный им вред; обстоятельства, при которых он совершен; а также предшествующую работу; отношение к труду и поведение работника.

10.4. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ Работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

10.5. Дисциплинарные взыскания применяются не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

10.6. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

10.7. К нарушениям трудовой дисциплины, в частности, относятся:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений;
- несоблюдение требований охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности;
- появление в нетрезвом виде, в состоянии наркотического или токсического опьянения на территории учреждения либо употребление на территории учреждения спиртосодержащих жидкостей, наркотических веществ;
- хищение материальных ценностей, допущение растрат и недостач материальных ценностей, денежных средств;
- отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работника, для которого оно обязательно;
- отказ от прохождения работником в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по технике безопасности, противопожарной безопасности и правилам эксплуатации, для которого это является обязательным условием допуска к работе;
- опоздание на работу или преждевременный уход с работы, самовольное оставление без уважительных причин рабочего места в рабочее время;
- прогул;
- невыполнение установленных норм труда и нормированных заданий;
- невыполнение без уважительной причины локальных актов учреждения, приказов и распоряжений вышестоящих организаций.

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

10.9. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под расписку в 3-дневный срок.

10.10. 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 представительного органа работников.

10.11. При наличии непогашенных дисциплинарных взысканий стимулирующих выплаты частично или полностью не производятся.

11. Охрана труда и улучшение условий для работников

11.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в Учреждении для работников и занимающихся возлагаются на директора.

11.2. Администрация:

- организывает ежегодные бесплатные медицинские обследования, прохождение флюорографии, сдачу анализов для работников;
- не допускает к работе сотрудников без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда;
- создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

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

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

11.4. Администрация создает комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителя, должных лиц в этих вопросах;
- оценку состояния условий труда на рабочих местах;
- проведение паспортизации условий труда и обучения;
- своевременное расследование несчастных случаев.

При несчастном случае на производстве по вине учреждения выплачивается единовременная компенсация в сумме не менее 100 % из фонда экономии заработной платы.

11.5. От администрации Учреждения ответственным за охрану труда является специалист по охране труда.

11.6. Организовать подготовку учреждения к новому учебно-тренировочному году, произвести ремонт помещений.

11.7. Основные мероприятия по охране труда предусматриваются соглашением по технике безопасности и охране труда.

11.8. Обеспечить выполнение Соглашения по технике безопасности и охране труда в полном объеме.

11.9. Разработать (обновить) и утвердить инструкции по охране труда, проводить первичный и плановый инструктаж на рабочем месте.

11.10. Направить на обучение по охране труда.

11.11. Осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их актом.

11.12. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работ сверхурочно, в ночное время и т.п.), производить соответствующие доплаты.

11.13. Обеспечить работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами.

11.14. Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима. При температуре воздуха ниже 30 градусов работа учреждения может быть остановлена.

11.15. Администрация обязуется не заключать хозяйственные договора аренды помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников Учреждения и занимающихся.

11.16. Администрация создает комиссию по аттестации рабочих мест и на основании выводов комиссии производит доплату работникам, которые трудятся в условиях, отклоняющихся от нормальных условий.

11.17. Администрация обращает внимание по работе в зимний период, по обеспечению безопасных условий для прохода в организацию занимающихся, работников Учреждения, родителей.

11.18. Обеспечивает технический персонал специальной одеждой и уборочным инвентарем.

11.19. Администрация выполняет предписания общественных инспекторов по охране труда.

12. Порядок ведения видеонаблюдения

12.1. В помещениях Учреждения ведется открытое видеонаблюдение, являющееся элементом общей системы безопасности Учреждения, направленной на обеспечение безопасной организации учебно-воспитательного процесса, поддержание дисциплины и

порядка в учреждении, предупреждение возникновения чрезвычайных ситуаций и обеспечение объективности расследования в случаях их возникновения.

12.2. Порядок ведения видеонаблюдения устанавливается Положением о системе видеонаблюдения в Учреждении.

13. Заключительные положения

13.1. В случае неисполнения и (или) ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

13.2. В отношении некоторых категорий работников, перечень которых устанавливается законодательством РФ и конкретизируется в локальных нормативных актах организации, может устанавливаться полная материальная ответственность за необеспечение сохранности товарно-материальных ценностей, переданных работнику под отчет. В этом случае организация заключает с работником письменный договор о полной материальной ответственности на весь период работы с вверенными ему товарно-материальными ценностями. Необоснованный отказ работника от заключения такого договора квалифицируется как нарушение трудовой дисциплины.

13.3. Вопросы, связанные с трудовой деятельностью работников в организации, но не нашедшие детального отражения в настоящих Правилах подробно регламентируются в иных локальных нормативных актах Учреждения.

Положение обсуждено на заседании общего собрания трудового коллектива протокол № 4 от « 29 » 12 2023 г.