

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Спортивная школа № 4»
(МБУДО «Спортивная школа № 4»)

ПРИНЯТО

на педагогическом совете

Протокол от 06.03.2024 г. № 5

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора

_____ И.Г. Садырина

«06» марта 2024 г.

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 4»

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 4» (далее – Учреждение) – локальный нормативный акт Учреждения, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, (с последующими изменениями и дополнениями), порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применения к работникам мер поощрения и дисциплинарных взысканий, а так же иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила), призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, улучшению организации труда, эффективному использованию рабочего времени, повышению качества работы работников Учреждения.

1.3. Права и обязанности работников Учреждения конкретизируются в должностных инструкциях и функциональных обязанностях работников Учреждения.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1 Прием на работу в Учреждение производится на основании трудового договора, заключаемого между работником и директором Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предоставить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- свидетельство о присвоении идентификационного номера налогоплательщика;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
- медицинское заключение (справка) по итогам предварительного медицинского осмотра;

– 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.

– справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно- правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральным законом не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психотропных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

2.3. Прием на работу без указанных документов не производится. В отдельных случаях при приеме на работу с учетом ее специфики и в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ могут быть затребованы дополнительные документы.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.4. Предварительный медицинский осмотр основных работников осуществляется за счет средств работодателя.

2.5. При приеме на работу в Учреждение, работникам может устанавливаться испытательный срок продолжительностью до 3-х месяцев, а для заместителей руководителя – до 6-ти месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.6. Прием на работу оформляется приказом директора Учреждения на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.7. При поступлении работника на работу в Учреждение работодатель обязан:

– ознакомить его под роспись с настоящими Правилами; ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;

– провести инструктаж по правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной охраны и другими правилами охраны труда.

При заключении трудового договора впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.8. На каждого работника, если работа для него является основной, ведется трудовая книжка. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

2.9. Перевод работника на другую работу (должность) в Учреждении, на работу к другому работодателю производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.10. Расторжение и (или) прекращение трудового договора осуществляется только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

2.11. Перевод, расторжение и (или) прекращение трудового договора оформляется приказом директора Учреждения.

2.12. При прекращении трудового договора, работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в день его увольнения (последний рабочий день) и по письменному заявлению работника, копии документов, связанных с работой. Выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

3. Основные права и обязанности работника

3.1. Работник имеет право на:

– заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

– предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
– рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям;

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

– отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 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 РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- соблюдать санитарно-гигиенические нормы;
- бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников;
- незамедлительно сообщить директору Учреждения, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- принять меры к незамедлительному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих работу (аварии, простой и т.п.), и немедленно сообщать об этом непосредственному руководителю, директору Учреждения;
- содержать свое рабочее место и оборудование в должном порядке и исправном состоянии, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- обладать высокими моральными качествами, проявлять к коллегам максимальную вежливость, внимание, выдержку, предусмотрительность и терпение.

3.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации и должности, определяется Квалификационным справочником должностей, штатным расписанием, должностными инструкциями, утвержденными приказом директора Учреждения.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами; принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, трудовые договоры;
- предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, Положением «О стимулировании труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 4», правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами - аванс 25 числа и 10 числа следующего месяца полный расчет за отработанный месяц;
- 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 нарушение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

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

- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Для тренеров-преподавателей устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Продолжительность рабочего времени, учебная нагрузка тренерско-преподавательского состава устанавливается по результатам тарификации на 01 сентября текущего года.

Преподавательская работа руководящих и других работников Учреждения помимо основной работы без занятия штатной должности осуществляется в основное время и за пределами основного рабочего времени в зависимости от её характера и качества выполнения работы по основной деятельности по согласованию с руководителем.

5.2. Продолжительность ежедневной работы, в том числе и время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и приема пищи, для остальных работников Учреждения, работающих пятидневную рабочую неделю определяется графиком работы, утверждаемым директором Учреждения, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю (мужчины – 40 часов, женщины – 36 часов) (Приложение 1).

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

Работа на предприятии не производится в праздничные дни, установленные трудовым законодательством.

При совпадении выходного и праздничного дней перенос выходного дня осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

5.4. Для обеспечения эффективной работы и нормального функционирования в Учреждении проводятся:

- заседания общего собрания работников – по мере необходимости, но не реже одного раза в год;
- заседания педагогического совета – один раз в квартал, и по мере необходимости;
- заседания методического совета – один раз в квартал;
- заседания тренерского совета – по мере необходимости, но не реже 1 раза в месяц.

6. Продолжительность ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков.

6.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года и устанавливается с учетом интересов работников, необходимости обеспечения нормального хода работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

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

6.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

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

6.5. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска при наличии средств в бюджете, может быть компенсирована, либо должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год компенсация.

6.6. Кроме установленных законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 рабочих дня за работу в районах Крайнего Севера. Тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам и руководящим работникам, обеспечивающим образовательный процесс, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 дня.

6.7. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

6.8. 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.

7. Поощрения за успехи в труде

7.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников Учреждения: объявление благодарности; выдача премии. Поощрения объявляются приказом директора Учреждения, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

7.2. За выдающиеся достижения в труде работники могут быть представлены к наградам Главы администрации ПКГО, городской Думы, Главы ПКГО, к присвоению почетного звания «Отличник физической культуры» и к иным наградам.

7.3. Допускается единовременное применение к работнику нескольких поощрений.

7.4. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

8. Ответственность сторон

8.1. Ответственность Работника:

8.1.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть невыполнение или ненадлежащее выполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор Учреждения имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

8.1.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать с работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.1.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской

проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.1.4. За каждый дисциплинарный поступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказался ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

8.1.5. Директор Учреждения может, учитывая все обстоятельства дела, не налагать взыскания на работника, а ограничиться беседой с ним или устным замечанием.

8.1.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

8.1.7. Директор Учреждения до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, или представительного органа работников.

8.1.8. В течение действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

8.2. Ответственность Работодателя

8.2.1. Работодатель обязан обеспечивать соблюдение работниками Учреждения обязанностей, возложенных на них уставом школы и правилами внутреннего трудового распорядка.

8.2.2. Обеспечить строгое соблюдение трудовой дисциплины, постоянно совершенствовать учебно-тренировочный процесс, осуществлять мероприятия по повышению качества работы.

8.2.3. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, не допускать к исполнению своих обязанностей и принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству.

8.2.4. Принимать меры к своевременному обеспечению школы необходимым спортивным оборудованием и инвентарем.

8.2.5. Обеспечивать своевременное предоставление отпусков всем работникам школы в соответствии с графиком.