

СОГЛАСОВАНО

КФКиС администрации  
МО г. Гусь-Хрустальный  
Владимирской области  
Д.С. Вавилкин  
«25» февраля 2026г.



СОГЛАСОВАНО

Представительный  
орган работников МБУДО  
«КСШ им. А.В. Паушкина»  
Э.Г. Чернов  
«25» февраля 2026г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБУ ДО  
«КСШ им. А.В. Паушкина»  
И.А. Трошков  
«09» февраля 2026г.  
приказ от 25.02.2026г. №36



## ПРАВИЛА

### внутреннего трудового распорядка для работников муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Комплексная спортивная школа им. А.В. Паушкина»

#### 1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Комплексная спортивная школа им. А.В. Паушкина» (далее по тексту - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнение работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Комплексная спортивная школа им. А.В. Паушкина» (далее по тексту - Спортшкола), основные права и обязанности, ответственность сторон трудового договора, режим труда, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Спортшколе.

1.2. Правила призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, правильной организации труда, рациональному использованию рабочего времени и повышению производительности труда.

1.3. В соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами регулирования трудовых отношений признаются:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полной мере выплату справедливой заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда;

- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия

1.4. В трудовых отношениях с работником Спортшколы работодателем является Спортшкола в лице директора Спортшколы.

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

2.1. Прием на работу в Спортшколе осуществляется на основании трудового договора. Согласно Уставу Спортшколы, право приема и увольнения работников имеет директор.

2.2. Согласно статье 65 Трудового Кодекса Российской Федерации, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, либо сведения о трудовой деятельности в электронном виде, если в соответствии с пунктом 4 части 1 статьи 2 Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» работник подал письменное заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности в электронном виде, в соответствии со статьей 66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

Для совместителей – копию трудовой книжки, заверенную работодателем по основному месту работы;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа; (ИНН);

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- 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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

С учетом специфики работы, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации предусматривается необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов:

- личная медицинская книжка (для всех работников), утвержденная приказом Федеральной службы по надзору, с действующими отметками о прохождении обязательного медицинского осмотра с заключением врача о допуске к работе;

- для спортсмена (спортсмена-инструктора) медицинское заключение о состоянии здоровья, подтверждающее пригодность для выполнения функциональных обязанностей (согласно ст. 348 ТК РФ);

- документы, подтверждающие наличие званий, наград и т.д.;

- иные документы в случаях, установленных законодательством.

2.3. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку либо информацию о трудовой деятельности в электронном виде согласно статье 66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.4. Тренерско-преподавательской и педагогической деятельностью в Спортшколе имеют право заниматься лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в профессиональных стандартах.

2.5. К трудовой деятельности в Спортшколе не допускаются лица:

2.5.1. Согласно статье 331 Трудового Кодекса Российской Федерации:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные

умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем второй части статьи 31 Трудового Кодекса Российской Федерации;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем второй части статьи 31 Трудового Кодекса Российской Федерации, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человека, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.5.2. Согласно пункту 4.1 статьи 46 Федерального закона «Об образовании» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, к занятию педагогической деятельностью не допускаются иностранные агенты.

2.5.3. Согласно статье 15 Федерального закона «О противодействии экстремистской деятельности» от 25.07.2002 № 114-ФЗ, лицу, участвовавшему в осуществлении экстремистской деятельности, по решению суда может быть ограничен доступ к работе в образовательных организациях.

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

2.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник знакомится под росписью с локальными нормативными актами работодателя, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.8. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в Sportshkole. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в Sportshkole (согласно ч.1 ст.67 ТК РФ).

2.9. Прием на работу оформляется приказом директора Спортшколы, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание данного приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника, ему выдается надлежащее заверенная копия указанного приказа.

2.10. При приеме на работу работнику в обязательном порядке проводится вводный инструктаж по охране труда, стажировка на рабочем месте и проверка знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

2.11. При приеме на работу или переводе на другую работу работник обязан пройти обязательный предварительный медицинский осмотр согласно Перечню профессий работников, подлежащих таким осмотрам.

2.12. Перевод на другую постоянную работу по инициативе работодателя или изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только с письменного согласия работника.

2.13. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, обязаны с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа отсутствует в Спортшколе, то работник на весь указанный в медицинском заключении срок отстраняется от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ.

2.14. Действие трудового договора может быть прекращено только по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством РФ:

- 1) по соглашению сторон (согласно п.1 ч.1 ст. 77, ст.78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (согласно п.2 ч.1 ст.77, ст.79 ТК РФ);
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (согласно п.3 ч.1 ст.77, ст. 80 ТК РФ).

Течение указанного срока начинается на следующий день после

получения заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и Спортшколой трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), трудовой договор расторгается в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу;

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (согласно п.4 ч.1 ст.77, ст. 71, 81 ТК РФ).

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность); (согласно п.5 ч.1 ст.77 ТК РФ);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственности имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо его реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (согласно п.6 ч.1 ст.77, 75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (согласно п.7 ч.1 ст.77, 74 ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствия с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (согласно п.8 ч.1 ст.77, 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (согласно п.9 ч.1 ст.77, 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельство, не зависящее от воли сторон (согласно п.10 ч.1 ст.77, 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (согласно п.11 ч.1 ст.77, 84 ТК РФ).

2.15. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с тренером-преподавателем Спортшколы являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава

Спортшколы;

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

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

2.17. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Спортшколы.

С приказом о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника.

В последний день работы работнику выдается трудовая книжка либо сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р, по письменному заявлению работника другие документы, связанные с работой, и производится с ним окончательный расчет.

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

3.1. Работник Спортшколы (согласно ст. 21 ТК РФ) 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 государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Спортшколы в предусмотренных Трудовым

4.1. Директор Спортшколы (согласно ст.22 ТК РФ) имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

#### 4. Основные права и обязанности Спортшколы

3.3. Так же работник Спортшколы обязан проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Спортшколы.

3.2. Работник Спортшколы (согласно ст. 21 ТК РФ) обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать режим рабочего времени;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.1. Работник Спортшколы (согласно ст. 21 ТК РФ) обязан:

- беречь и относиться к имуществу Спортшколы (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся в Спортшколе, если Спортшкола несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать директору Спортшколы либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Спортшколы (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в Спортшколе, если Спортшкола несет ответственность за сохранность этого имущества);

3.2. Работник Спортшколы (согласно ст. 21 ТК РФ) обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать режим рабочего времени;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2. Работник Спортшколы (согласно ст. 21 ТК РФ) обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать режим рабочего времени;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2. Работник Спортшколы (согласно ст. 21 ТК РФ) обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать режим рабочего времени;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2. Работник Спортшколы (согласно ст. 21 ТК РФ) обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать режим рабочего времени;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2. Работник Спортшколы (согласно ст. 21 ТК РФ) обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать режим рабочего времени;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2. Работник Спортшколы (согласно ст. 21 ТК РФ) обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать режим рабочего времени;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2. Работник Спортшколы (согласно ст. 21 ТК РФ) обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать режим рабочего времени;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся в Спортшколе, если Спортшкола несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

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

- принимать локальные нормативные акты в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников Спортшколы, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию деятельности, отдельных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с руководством Спортшколы устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления Спортшколой, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Директор Спортшколы обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

4.2. Директор Спортшколы (согласно ст.22 ТК РФ) обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии Трудовым Кодексом Российской Федерации, правилами и внутренними трудовыми распоряжениями, трудовыми договорами;

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

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

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

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений трудового права, представляющих соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, представляющих меры по устранению выявленных нарушений трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений трудового права, представляющих соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

- обеспечивать защиту персональных данных работников;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, соглашениями, коллективными договорами.

4.3. Директор Спортшколы обязан применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, в ниже перечисленных случаях обязан отстранить работника от работы:

- в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не выполняющих правила по охране труда, технике безопасности при проведении тренировочных занятий, массовых, физкультурных и спортивных мероприятий;
- не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедших обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр и не оформивших личную медицинскую книжку;
- при выявленных в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для работы с детьми, для выполнения работы, обусловленной трудовым договором.

## **5. Рабочее время и его использование**

5.1. В Спортшколе действует режим полного рабочего времени, согласно ст. 91 ТК РФ.

Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по просьбе некоторой категории работников (согласно ст.93 ТК РФ), это:

- беременные женщины;
- один из родителей, опекун или попечитель ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- лица, осуществляющие уход за больным членом семьи (при предъявлении медицинского заключения).

5.2. Время начала и окончания работы и перерыв для отдыха и питания: для работников с пятидневной рабочей неделей с двумя выходными днями в субботу и воскресенье устанавливается следующее:

с понедельника по четверг: с 08.30ч. до 17.15ч.; перерыв с 12.15ч. до 13.00ч.

пятница: с 08.30ч. до 17.00ч.; перерыв с 12.30ч. до 13.00ч.

5.3. Для тренеров-преподавателей, инструкторов по спорту и спортсменов (спортсменов-инструкторов) режим работы устанавливается согласно расписанию занятий, которое составляется на 1 финансовый год.

5.4. Отдельным категориям работников Спортшколы в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, вводится сменная работа в соответствии с графиком сменности.

5.4.1. Для медсестры сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (согласно п.1 ст. 350 гл.55 ТК РФ):

Работнику устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя с предоставлением выходного дня согласно смене. Рабочая смена – 6 часов 30 мин. Время предоставления перерыва для отдыха и приема пищи выбирается при наименьшей загруженности работы спортивных секций и

оказанные платных услуг (согласно п.3 ст. 108 ТК РФ).  
1 смена: понедельник, среда, пятница с 08.00ч. до 14.30ч.  
вторник, четверг с 14.30ч. до 21.00ч.  
суббота с 10.00ч. до 16.30ч.  
воскресенье – выходной.  
2 смена: понедельник, среда, пятница с 14.30ч. до 21.00ч.  
вторник, четверг с 08.00ч. до 14.30ч.  
воскресенье с 10.00ч. до 16.30ч.  
суббота – выходной.

5.4.2. Для администраторов, гардеробщиков, уборщиков производственных и служебных помещений, инструкторов по спорту в бассейне (здание №1):  
Работнику устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных по скользящему графику в режиме чередования рабочих и выходных дней: 2 дня – 1 смена, 2 дня – 2 смена, два выходных дня. Рабочая смена – 9 часов 00 мин. Время предоставления перерыва для отдыха и приема пищи выбирается при наименьшей загруженности работы спортивной секции и оказания платных услуг (согласно п.3 ст. 108 ТК РФ).  
1 смена: с 06.00ч. до 15.00ч.  
2 смена: с 14.30ч. до 23.30ч.  
Выходные дни по графику чередования рабочих и выходных дней, утвержденному на учетный период. Учетный период - 1 год.  
С целью соблюдения нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период применяется суммированный учет рабочего времени.

5.4.3. Для администраторов (здание №2):  
Работнику устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных по скользящему графику в режиме чередования рабочих и выходных дней: 2 дня – 1 смена, 2 дня – 2 смена, два выходных дня. Рабочая смена – 9 часов 00 мин. Время предоставления перерыва для отдыха и приема пищи выбирается при наименьшей загруженности работы спортивной секции и оказания платных услуг (согласно п.3 ст. 108 ТК РФ).  
1 смена: с 07.00ч. до 16.00ч.  
2 смена: с 14.00ч. до 23.00ч.  
Выходные дни по графику чередования рабочих и выходных дней, утвержденному на учетный период. Учетный период - 1 год.  
С целью соблюдения нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период применяется суммированный учет рабочего времени.

5.4.4. Для сторожей (вахтеров) устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных по скользящему графику в режиме чередования рабочих и выходных дней сутки через трое. Рабочая смена – 24 часа с оплаченными перерывами.

Начало работы – 08.00ч., окончание работы – 08.00ч. следующего дня.  
Время предоставления перерыва для отдыха и приема пищи

выбирается при наименьшей загруженности (согласно п. 3 ст. 108 гл.18 ТК РФ).

Выходные дни: по графику чередования рабочих и выходных дней, утвержденному на учетный период.

С целью соблюдения нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период - 1 год.

Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники Спортшколы уведомляются в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

5.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.6. На время проведения соревнований, семинаров, спортивно-массовых мероприятий режим рабочего времени работников изменяется согласно графика проводимых мероприятий, с которым работник знакомится накануне.

Изменения в режиме рабочего времени оформляется приказом, который доводится до сведения работников под роспись не менее чем за два месяца до введения их в действие.

5.7. Рабочее время каждого работника учитывается путем ежедневного ведения табеля учета использования рабочего времени.

5.8. Работникам, занятым на непрерывных работах, запрещается оставлять рабочее место до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего, работник заявляет об этом непосредственному руководителю, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

5.9. Работникам Спортшколы предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.9.1. Ежегодные и дополнительные отпуска работникам устанавливаются в соответствии с действующим законодательством (согласно гл. 19 ТК РФ).

5.9.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Тренерам-преподавателям и другим педагогическим работникам Спортшколы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 42 календарных дня.

Спортсменам (спортсменам-инструкторам) Спортшколы предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 4 календарных дня (согласно ч.2 ст. 348.10 ТК РФ).

Несовершеннолетним работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (согласно ст.267 ТК РФ).

5.9.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором Спортшколы не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.9.4. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

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

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

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

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Спортшколе.

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

5.9.7. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работнику, по письменному заявлению, ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок, согласованный с работником.

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

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

локальными нормативными актами Спортшколы.

5.9.9. 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 Спортшколой.

5.9.10. В случае своей болезни в период отпуска работник, при возможности, незамедлительно информирует руководство Спортшколы и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

## **6. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы**

6.1. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.2. Заработная плата выплачивается непосредственно путем перевода денежных средств на расчетную пластиковую карточку работника, в исключительных случаях выплата производится через централизованную бухгалтерию.

6.3. Заработная плата выплачивается не реже полмесяца в следующие сроки: за первую половину месяца **20-го** числа текущего месяца, за вторую половину месяца **5-го** числа месяца, следующего за отработанным.

6.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

## **7. Поощрения за успехи в работе**

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие достижения в работе к работникам применяются следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

7.2. В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения. Поощрение объявляются приказом директора Спортшколы, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

## **8. Дисциплинарные взыскания**

## 9. Ответственность сторон

- 8.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:
- замечание,
  - выговор,
  - увольнение по соответствующим основаниям.
- 8.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.
- 8.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Не представленные дисциплинарного объяснения не являются препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
- 8.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. 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.
- 8.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 8.6. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (постановлением, распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.
- 8.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 8.8. 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 непосредственного руководителя или представителя органа работников.

## 9.1. Ответственность Спортшколы.

### 9.1.1. Материальная ответственность Спортшколы перед работником.

Спортшкола обязана возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа Спортшколы от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки Спортшколой выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

### 9.1.2. Материальная ответственность Спортшколы за ущерб, причиненный имуществу работника.

Спортшкола, причинившая ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

## 9.2. Ответственность работника.

### 9.2.1. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный Спортшколе.

Работник обязан возместить Спортшколе причиненный ей прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

### 9.2.2. Пределы материальной ответственности работника.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами.

### 9.2.3. Случаи полной материальной ответственности.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- когда в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный Спортшколе при исполнении работником трудовых обязанностей;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника,



Пронумеровано, пронумеровано и  
скреплено печатью

*И.А. Трошков* страниц  
И.А. Трошков  
документов

