

СОГЛАСОВАНО
общим собранием работников
Учреждения
Протокол № 3 от 20 декабря 2021 г.

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
приказом МБУДО «ДЮСШ»
Волховского муниципального района
от 20 декабря 2021 г. № 309

**Правила
внутреннего трудового распорядка
МБУДО «ДЮСШ» Волховского муниципального района**

Общие положения

1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации») и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работниками меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» Волховского муниципального района (далее – учреждение).

2. В трудовых отношениях с работником учреждения работодателем является учреждение в лице директора учреждения.

3. На работников, выполняющих работы, оказывающих услуги на условиях гражданско-правовых договоров, настоящие Правила не распространяются.

Порядок приема и увольнения работников

4. Прием на работу в учреждение осуществляется на основании трудового договора, заключенного в двух экземплярах, один из которых

хранится у работника, другой у работодателя.¹

5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:²

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (форма СТД-Р),³ 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 (за исключением случая, когда претендент поступает на работу впервые и не имеет открытого индивидуального лицевого счета);

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.

Лица, из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331

¹ ст. 16 ТК РФ

² ст. 65 ТК РФ

³ ст. 66.1 ТК РФ

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 человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, также предъявляют решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти, о допуске их к соответствующему виду деятельности.⁴

Справку о том является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача.⁵

Медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в учреждении (Медицинская книжка).⁶ Обязательному прохождению предварительного медицинского осмотра подлежат лица, не достигшие восемнадцатилетнего возраста.⁷

Психиатрическое освидетельствование (Решение Врачебной психиатрической Комиссии).⁸

6. При заключении трудового договора работник подписывает согласие на обработку персональных данных⁹ и согласие на распространение

⁴ часть третья ст. 351.1 ТК РФ

⁵ ст. 65 ТК РФ

⁶ часть первая ст. 213 ТК РФ

⁷ ст. 69 ТК РФ

⁸ Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 г. № 29 н

⁹ 152-ФЗ от 27.07.2006 г.

персональных данных¹⁰

7. При заключении трудового договора о работе по совместительству лицо, поступающее на работу на должности педагогических работников, должны предъявить справку с основного места работы.

8. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется) и если не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.¹¹

9. 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.

10. Педагогической деятельностью в учреждении имеют право заниматься:

лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам,¹²

лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н, назначенные на должность в порядке

¹⁰ ст. 10.1 152-ФЗ от 27.07.2006 г.

¹¹ часть четвертая ст. 65 ТК РФ

¹² ч. 1 ст. 46 ФЗ «Об образовании в РФ»

исключения, по рекомендации аттестационной комиссии, как обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.¹³

11. К педагогической деятельности не допускаются лица:¹⁴

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, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящего пункта;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому

¹³ п. 9 приказа Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»

¹⁴ ст. 331 ТК РФ

регулированию в области здравоохранения.

12. Наряду с указанными в статье 76 Трудового кодекса Российской Федерации случаями директор учреждения отстраняет от работы (не допускает к работе) работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации. Директор учреждения отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.¹⁵

13. К трудовой деятельности в учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом пункта 11 настоящих Правил, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации.¹⁶

14. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.¹⁷

Организацию указанной работы осуществляет лицо, уполномоченное работодателем, которое также знакомит работника:

с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией;

с инструкциями по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;

с порядком обеспечения конфиденциальности информации и

¹⁵ часть вторая ст. 351.1 ТК РФ

¹⁶ часть первая ст. 351.1 ТК РФ

¹⁷ часть третья ст. 68 ТК РФ

средствами ее защиты.

15. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.¹⁸

16. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.¹⁹

17. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником без выплаты выходного пособия, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.²⁰

18. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).²¹

19. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:²²

¹⁸ часть первая и вторая ст. 68 ТК РФ

¹⁹ часть первая ст. 70 ТК РФ

²⁰ часть первая ст. 71 ТК РФ

²¹ ст. 66 ТК РФ; Приказ Министерства труда и социального развития РФ от 19.05.2021г. № 230н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек»

²² ст. 77 ТК РФ.

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя²³ (в случае серьезного нарушения трудовой дисциплины - прогул и появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо его реорганизацией, с изменением типа учреждения;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 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 соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

20. Дополнительными основаниями прекращения трудового

²³п.6, части первой, ст. 81

договора с педагогическим работником учреждения являются.²⁴

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения;

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

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

21. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.²⁵

22. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.²⁶

23. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.²⁷

24. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его

²⁴ п. 1 и 2 ст. 336 ТК РФ

²⁵ часть первая ст. 80 ТК РФ

²⁶ часть вторая ст. 80 ТК РФ

²⁷ часть третья ст. 80 ТК РФ

действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.²⁸

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

26. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.²⁹

27. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.³⁰

28. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).³¹

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, если у работника электронная трудовая книжка, (на бумаге, либо в электронном виде)³². Произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.³³

29. Прекращение трудового договора оформляется приказом

²⁸ часть первая ст. 79 ТК РФ

²⁹ часть вторая ст. 79 ТК РФ

³⁰ часть третья ст. 79 ТК РФ

³¹ часть третья ст. 84.1 ТК РФ

³² ст. 66.1 ТК РФ

³³ часть четвертая ст. 84.1 ТК РФ

работодателя.³⁴

Основные права и обязанности работников учреждения

30. Права и обязанности работников учреждения устанавливаются статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации.

31. Академические права и свободы, трудовые права и социальные гарантии педагогических работников учреждения устанавливаются частями 3-5 и 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».³⁵

32. Академические права и свободы должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных Положением о нормах профессиональной этики педагогических работников МБУДО «ДЮСШ» Волховского муниципального района.³⁶

33. Обязанности педагогических работников учреждения устанавливаются частью 1 статьи 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».³⁷

34. Иные обязанности педагогических работников, не предусмотренные частью 1 статьи 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», устанавливаются указанным федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, трудовым договором.

Основные права и обязанности работодателя

35. Основные права и обязанности работодателя устанавливаются статьей 22 Трудового кодекса Российской Федерации.³⁸

36. Работодатель вправе временно перевести Работника на дистанционную работу без его согласия в случае катастрофы природного или

³⁴ часть первая ст. 84.1 ТК РФ

³⁵ часть третья ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»

³⁶ часть четвертая ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»

³⁷ часть первая ст. 48 ФЗ «Об образовании в РФ»

³⁸ ст. 22 ТК РФ

техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. Временный перевод Работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Срок временного перевода на дистанционную работу определяется приказом руководителя и не может превышать 6 месяцев.³⁹

Выплата заработной платы

37. Выплата работникам причитающейся в полном размере заработной платы производится 1 и 16 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.⁴⁰

38. Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на зарплатную карту.⁴¹

39. Работник уведомляет работодателя о замене кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.⁴²

Рабочее время и время отдыха

40. Режим работы учреждения:

Пятидневная рабочая неделя - административный и учебно-вспомогательный персонал: понедельник - пятница с 8.00 до 17.00. перерыв с 13.00 до 14.00; выходные: суббота, воскресенье;

³⁹ ФЗ от 08.12.2020 г. 407-ФЗ «Об удаленной работе»

⁴⁰ часть восьмая ст. 136 ТК РФ

⁴¹ часть третья ст. 136 ТК РФ

⁴² часть третья ст. 136 ТК РФ

Шестидневная рабочая неделя - обслуживающий персонал за исключением сторожей-вахтеров: понедельник – суббота с 08.00 до 16.00, перерыв с 13.00 до 14.00; суббота с 08.00 до 13.30, перерыв с 11.00 до 11.30, выходной воскресенье;

Суммированный учет времени - сторожа-вахтеры: смена с 08.00 до 08.00, перерыв для отдыха и приема пищи с 13.15 до 13.45 – 30 мин.; с 21.00 до 21.15 – 15 мин.; с 03.00 до 03.15 - 15 мин;

Педагогический состав:

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

При возможности выделения одного методического дня в неделю для самообразования.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки, но не более 36 часов в неделю.⁴³

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени тренера-преподавателя, которое утверждается приказом учреждения

⁴³ ст. 333 ТК РФ

с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, при наличии.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников учреждения определяется, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

41. Для лиц в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю.⁴⁴

42. До ухода педагогического персонала в отпуск приказом учреждения утверждается предварительная учебная нагрузка на следующий учебный год, работник получает уведомление под роспись. После этого приказом учреждения утверждается Предварительный тарификационный список педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу, по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом при наличии.

43. Окончательная тарификация педагогического персонала на учебный год утверждается приказом по учреждению до начала учебного года по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом при наличии.

44. Режим рабочего времени для лиц, работающих по совместительству, а также лиц, чей режим рабочего времени отличается от установленных настоящими Правилами, режим рабочего времени определяется трудовым договором.⁴⁵

45. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно

⁴⁴ ст. 92 ТК РФ

⁴⁵ ст. 100 ТК РФ

предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.⁴⁶

46. Когда по условиям работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени⁴⁷ с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом по учреждению, о чем работники учреждения уведомляются в письменной форме не позднее, чем за два месяца.⁴⁸

47. Режим работы сторожей-вахтеров определяется графиком сменности, составляемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, при наличии.⁴⁹ График сменности доводится до работников под роспись не позднее, чем за месяц до введения его в действие.

48. Для водителей введен ненормированный рабочий день – суммированный учет рабочего времени.

49. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, который не включается в рабочее время и оплате не подлежит.

50. Не предоставляется перерыв для отдыха и питания работникам, работающим неполное рабочее время⁵⁰

⁴⁶ часть первая ст. 95 ТК РФ

⁴⁷ ст. 104 ТК РФ

⁴⁸ требование о включении данного положения содержится в части четвертой ст. 104 ТК РФ

⁴⁹ ст. 103 ТК РФ

⁵⁰ требование о включении данного положения содержится ст. 108 ТК РФ. В соответствии с ТК РФ, работодатель обязан предоставлять время на перерывы для отдыха и питания всем работникам независимо от установленной продолжительности рабочего времени или нормы часов за ставку заработной платы, за исключением:

а) должностей указанных в настоящем пункте ПВТР, которым законом не предусматривается перерыв;

51. Для отдыха и приема пищи в рабочее время отводится помещение вахты для сторожей-вахтеров.

52. Работодатель не позднее трех рабочих дней до начала каникул объявляет приказом по учреждению график выполнения работ в учреждении в каникулы, а также устанавливает режим рабочего времени работников в каникулы.⁵¹ Указанный приказ принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников учреждения, доводится до работников под роспись, размещается на информационном стенде учреждения.⁵²

53. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.⁵³

54. По соглашению между работником учреждения и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.⁵⁴

55. Отдельным категориям работников учреждения в порядке,

б) женщинам, имеющим детей и работающим неполное рабочее время (по данному вопросу см. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.04.1980 № 111/8-51 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время»)

⁵¹ с учетом п. 4.6 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536

⁵² при установлении временного режима рабочего времени работников в каникулы необходимо учесть переработку (если таковая допускалась) работниками в предпраздничный день за истекший период (месяц, четверть, триместр) и сократить продолжительность рабочего дня или смены в один из дней каникул на количество часов, на которое должно было производиться сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней. Например, за последнюю четверть было два предпраздничных дня. Работа работников в предпраздничные дни работодателем по определенным причинам не сокращалась. Следовательно, в каникулы необходимо предоставить дополнительное время отдыха

⁵³ ст. 113 ТК РФ

⁵⁴ ст. 93 ТК РФ

установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени.

56. Работникам учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка согласно, Положения об отпусках Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» Волховского муниципального района.

57. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Остальным работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.⁵⁵

58. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, при наличии, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.⁵⁶

График отпусков обязателен, как для работодателя, так и для работника.⁵⁷

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.⁵⁸

59. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.⁵⁹

60. Право на использование отпуска за первый год работы возникает

⁵⁵ часть первая ст. 115 ТК РФ

⁵⁶ часть первая ст. 123 ТК РФ

⁵⁷ часть вторая ст. 123 ТК РФ

⁵⁸ часть третья ст. 123 ТК РФ

⁵⁹ часть первая ст. 122 ТК РФ

у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.⁶⁰

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:⁶¹

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

работникам в возрасте до 18 лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.⁶²

61. 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.⁶³

62. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.⁶⁴

63. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:⁶⁵

временной нетрудоспособности работника;

⁶⁰ часть вторая ст. 122 ТК РФ

⁶¹ часть третья ст. 122 ТК РФ

⁶² последний абзац ст. 122 ТК РФ

⁶³ часть первая ст. 125 ТК РФ

⁶⁴ часть пятая ст. 124 ТК РФ

⁶⁵ часть первая ст. 124 ТК РФ

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

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

64. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.⁶⁶

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

66. Отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работникам учреждения в порядке, установленном статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с территориальным соглашением.

Поощрения за труд

67. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:⁶⁷

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

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Работникам производятся выплаты стимулирующего характера на основании Положения об установлении выплат стимулирующего характера

⁶⁶ часть первая ст. 128 ТК РФ

⁶⁷ ст. 191 ТК РФ

работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» Волховского муниципального района в условиях перехода на «эффективный контракт». Стимулирующая выплата производится по приказу директора учреждения, на основании Протокола заседания комиссии по распределению фонда стимулирования работников.

68. Работники учреждения могут представляться к присвоению почетных званий, награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ленинградской области и Волховского муниципального района, представляться к другим видам поощрений.

Дисциплинарные взыскания

69. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:⁶⁸

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

70. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.⁶⁹

71. 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.⁷⁰

Непредставление работником объяснения не является препятствием

⁶⁸ ст. 192 ТК РФ

⁶⁹ часть пятая ст. 192 ТК РФ

⁷⁰ часть первая ст. 193 ТК РФ

для применения дисциплинарного взыскания.⁷¹

72. 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.⁷²

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.⁷³

73. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.⁷⁴

74. 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 под роспись, то составляется соответствующий акт.⁷⁵

75. 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 представительного органа работников.⁷⁶

Ответственность работников учреждения

76. Учреждение имеет право привлекать работников к

⁷¹ часть вторая ст. 193 ТК РФ

⁷² часть третья ст. 193 ТК РФ

⁷³ часть четвертая ст. 193 ТК РФ

⁷⁴ часть пятая ст. 193 ТК РФ

⁷⁵ часть шестая ст. 193 ТК РФ

⁷⁶ ст. 194 ТК РФ

дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

77. Ответственность педагогических работников устанавливается статьей 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».