


Первичная профсоюзная организация
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
спортивной школы

Председатель  О.В. Денисова
(подпись) (Ф.И.О.)

«28» августа 2025 года

Муниципальное автономное
учреждение дополнительного образования
спортивная школа

Директор  Л.Ю. Заикина
(подпись) (Ф.И.О.)

«28» августа 2025 года
М.П.



**Дополнительное соглашение
о внесении изменений
в Коллективный договор на 2024 - 2027 гг.
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования спортивной школы**

Утверждён на общем собрании коллектива,
протокол № 5 от «28» августа 2025 года

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственным казённым учреждением
службы занятости населения
Свердловской области «Карпинский центр
занятости»
«9» сентября 2025 г.
Запись за № 35-21

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования спортивная школа в лице директора Заикиной Ларисы Юрьевны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники Муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы в лице председателя Денисовой Ольги Владимировны, с другой стороны, заключили настоящее соглашение о следующем.

Внести в Коллективный договор на 2024 - 2027 гг. Муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы следующие изменения:

1. Приложение № 1 к Коллективному договору на 2024 - 2027 гг. Муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы изложить в новой редакции «Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы» (прилагается).

Приложение № 1

к Коллективному договору на 2024 - 2027 гг.
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования спортивной
школы

Утверждены приказом Муниципального
автономного учреждения дополнительного
образования спортивной школы
от «28» августа 2025 г. № 91-д

**Правила
внутреннего трудового распорядка
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
спортивной школы**

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются локальным нормативным актом Муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы (далее - образовательное учреждение).

1.2. Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в образовательном учреждении, порядок приёма и увольнения работников, основные обязанности работников и работодателя, режим рабочего времени и его использование, меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений образовательного учреждения. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем на основании эффективного контракта и иных оснований, предусмотренных статьёй 16 Трудового кодекса Российской Федерации.

Образовательное учреждение и работники образовательного учреждения считают, что честность, отзывчивость, уважение к людям и выполнение своих обязательств - это основные ценности. Только при честном и открытом ведении работы в рамках законодательства образовательное учреждение может сохранить и приумножить свою репутацию.

Образовательное учреждение считает важным развитие у работников профессионализма, принципов коллективной командной работы, чувства гордости за общее дело. Деловая атмосфера в образовательном учреждении - одна из основ успешной совместной работы. В образовательном учреждении одобряется сотрудничество в отношениях между работниками образовательного учреждения.

Также приветствуются: инициатива, ответственность, честность, порядочность, компетентность; предложения по повышению эффективности своего, а также смежных участков работы; последовательность и надёжность; лояльность и доброжелательность; хорошее настроение, хорошее здоровье и отсутствие вредных привычек. Работник образовательного учреждения должен обладать деловым имиджем, уметь создавать о себе положительное представление у окружающих, выступающее как показатель его деловых и человеческих качеств. Он должен владеть правилами и нормами деловой этики и делового этикета, быть доброжелательным и коммуникабельным при общении с коллегами, клиентами и партнерами.

1.3. Настоящие Правила вводятся в образовательном учреждении с целью укрепления дисциплины труда, установления трудового распорядка, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда работников образовательного учреждения. Дисциплина труда - обязательное для всех работников соблюдение Правил, а также сознательное, ответственное отношение к своей работе, обеспечение её высокого качества, производительное использование рабочего времени. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1.4. Настоящие Правила устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работника, а также ответственность за их соблюдение и использование.

1.5. Трудовые обязанности и права работника конкретизируются в эффективных контрактах, должностных инструкциях и других нормативно-правовых актах.

1.6. Вопросы, не включенные в настоящие Правила, решаются в соответствии с законодательством о труде, федеральным и областным законодательством, Указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, другими нормативными актами. Представительный орган работников образовательного учреждения - выборный орган первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, представляет интересы работников.

2. Порядок приёма и увольнения Работника

2.1. В соответствии с действующим законодательством работодателем в трудовых

отношениях с работниками является образовательное учреждение.

2.2. Прием граждан на должности осуществляется в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3. Прием граждан на работу оформляется правовым актом работодателя на основании заключенного эффективного контракта в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. При приеме на работу гражданин предоставляет в кадровую службу документы, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

Сведения о трудовой деятельности работников оформляются записью в трудовой книжке работника в электронной либо в бумажной форме. За работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем трудовой книжки, это право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям. Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки, имеет право в последующем подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности (Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»).

2.4. Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.5. При заключении эффективного контракта с гражданином, поступающим на работу, работодателем в эффективном контракте (по соглашению сторон) может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.6. При поступлении гражданина на работу или переводе работника на другую работу в образовательном учреждении:

1) работник образовательного учреждения, ответственный за охрану труда обязан:

- обеспечить проведение работнику вводного инструктажа по обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда;
- ознакомить работника под роспись с инструкциями по охране труда, противопожарной и антитеррористической безопасности.

2) работник образовательного учреждения, ответственный за кадровое производство обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Уставом МАУ ДО СШ;
- настоящими Правилами;
- Коллективным договором;
- должностной инструкцией работника;
- иными локальными нормативными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника и систему оплаты его труда;
- оформить в соответствии с действующим законодательством эффективный контракт, ознакомить гражданина с условиями и оплатой труда, разъяснить права и обязанности сторон эффективного контракта (до подписания эффективного контракта).

В случае если на лицо, поступающее на работу в образовательное учреждение, не был открыт индивидуальный лицевой счет, предоставить в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

3) руководитель образовательного учреждения обязан:

- ознакомить работника с порученной работой, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить работника под роспись с его должностной инструкцией;
- обеспечить проведение инструктажа на рабочем месте работника по обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда;

- предупредить об обязанности по сохранению сведений, составляющих государственную или служебную тайну образовательного учреждения, и об ответственности за её разглашение или передачу другим лицам;
- предоставить работнику условия работы, обеспечивающие исполнение им должностных (трудовых) обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;
- представить работника в образовательном учреждении;
- в установленном порядке отстранять от работы (не допускать к работе) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; в других случаях, предусмотренных статьёй 76 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. Прекращение эффективного контракта может осуществляться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.8. В день увольнения кадровая служба обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесённой в неё записью об увольнении (при условии ведения записей о трудовой деятельности работника в бумажной форме), а бухгалтерия обязана произвести с ним окончательный расчёт. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку (как в электронной, так и в бумажной форме) об основании и о причине прекращения эффективного контракта должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона. Днём прекращения эффективного контракта 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).

2.9. В день увольнения работник получает в кадровой службе трудовую книжку (при условии ведения записей о трудовой деятельности работника в бумажной форме).

3. Права и обязанности работника

3.1. Работник имеет право на:

- 3.1.1.** предоставление ему работы, обусловленной эффективным контрактом;
- 3.1.2.** обеспечение безопасности и допустимых условий труда на рабочем месте, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3.1.3.** своевременную и в полном объеме выплату заработной платы за выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных эффективным контрактом;
- 3.1.4.** работу по совместительству и совмещению;
- 3.1.5.** отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, не рабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 3.1.6.** ведение коллективных переговоров и заключение коллективных эффективных контрактов;
- 3.1.7.** разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- 3.1.8.** обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 3.1.9.** участие в работе органов самоуправления образовательного учреждения в порядке, предусмотренном Уставом;
- 3.1.10.** уважение своей чести и достоинства;
- 3.1.11.** поощрения за добросовестный труд в установленном в образовательном учреждении порядке;
- 3.1.12.** выбор методов и средств обучения, наиболее полно раскрывающих индивидуальные особенности обучающихся и обеспечивающих высокое качество

образовательно-воспитательного процесса;

3.1.13. пользование оборудованием, учебно-методической литературой, Интернет-ресурсами и другими источниками информации в порядке, установленном в образовательном учреждении;

3.1.14. профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

3.1.15. иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, эффективным контрактом.

3.2. Работник обязан (статья 21 Трудового кодекса Российской Федерации):

3.2.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него эффективным контрактом;

3.2.2. соблюдать настоящие Правила;

3.2.3. строго соблюдать правила пожарной безопасности, технику безопасности и охрану труда, производственную, трудовую, производственную и финансовую дисциплину, руководствуясь статьями 189-195 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.2.4. не разглашать информацию и сведения, являющиеся служебной информацией образовательного учреждения, персональные сведения работников образовательного учреждения;

3.2.5. способствовать созданию благоприятного делового и морального этического климата в образовательном учреждении;

3.2.6. систематически, не реже одного раза в три года, повышать свою профессиональную квалификацию;

3.2.7. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

3.2.8. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую жизненную позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

3.2.9. своевременно оповещать работодателя о невозможности по уважительным причинам выполнить обусловленную эффективным контрактом и расписанием занятий работу;

3.2.10. проходить ежегодное медицинское освидетельствование и вакцинацию в рамках, установленных законодательством Российской Федерации для данной отрасли;

3.2.11. беречь имущество образовательного учреждения, бережно использовать материалы, рационально расходовать тепло, электроэнергию и воду;

3.2.12. своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;

3.2.13. незамедлительно сообщать руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей;

3.2.14. представлять в случае изменения персональных данных соответствующие документы работодателю в 5-дневный срок с момента изменений персональных данных;

3.2.15. нести полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения занятий и мероприятий, проводимых образовательным учреждением, о всех случаях травматизма обучающихся немедленно сообщать работодателю в установленном порядке.

3.3. Работникам образовательного учреждения в период организации учебно-тренировочного процесса запрещается:

3.3.1. закрывать дверь изнутри на ключ;

3.3.2. изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

3.3.3. отменять, удлинять или сокращать продолжительность учебно-тренировочных занятий и перерывов (перемен) между ними;

3.3.4. удалять обучающихся с занятий, в том числе, в случае опоздания обучающихся на занятия;

3.3.5. курить в помещениях и на территории образовательного учреждения;

3.3.6. покидать тренировочный зал во время занятий или заниматься посторонней

деятельностью;

3.3.7. заниматься на территории образовательного учреждения репетиторством, предоставлять другие частные платные услуги без согласования с руководителем образовательного учреждения.

4. Права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

4.1.1. заключать, изменять, расторгать эффективные контракты с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

4.1.2. требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по эффективному контракту;

4.1.3. вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

4.1.4. принимать локальные нормативные акты, положения о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

4.1.5. привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

4.1.6. поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

4.1.7. на иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и эффективным контрактом.

4.2. Работодатель обязан:

4.2.1. предоставлять работнику работу, обусловленную эффективным контрактом;

4.2.2. обеспечивать безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям и нормативам в области охраны труда в Российской Федерации;

4.2.3. обеспечивать работника исправным оборудованием, инвентарем, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

4.2.4. выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

4.2.5. осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

4.2.6. знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

4.2.7. обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильного трудового коллектива, создание благоприятных условий работы образовательного учреждения, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;

4.2.8. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

5. Обеспечение трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации

5.1. В случае призыва работника МАУ ДО СШ на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона № 53 от 28.03.1998 «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие эффективного контракта приостанавливается на период прохождения работником

военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

5.2. Директор МАУ ДО СШ на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия эффективного контракта. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона № 53 от 28.03.1998 «О воинской обязанности и военной службе».

5.3. В период приостановления действия эффективного контракта стороны эффективного контракта приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, эффективного контракта, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. В период приостановления действия эффективного контракта за работником сохраняется место работы (должность). В этот период директор МАУ ДО СШ вправе заключить с другим работником срочный эффективный контракт на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанной должности.

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

5.6. На период приостановления действия эффективного контракта в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

5.7. Период приостановления действия эффективного контракта в данном случае засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности.

5.8. Действие эффективного контракта возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить директора о выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

5.9. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации действия эффективного контракта имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

5.10. Расторжение по инициативе работодателя эффективного контракта с работником в период приостановления действия эффективного контракта не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения, а также истечения в указанный период срока действия эффективного контракта, если он был заключен на определенный срок.

5.11. В случае если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона № 53 от 28.03.1998 «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение эффективного контракта с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.12. Лицо, с которым в период приостановления действия эффективного контракта расторгнут эффективный контракт в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона № 53 от 28.03.1998 «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном

содействию в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым состояло в трудовых отношениях до призыва, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

6. Режим труда и отдыха

6.1. Режим работы образовательного учреждения определяется Уставом образовательного учреждения, режим работы работника определяется эффективным контрактом.

6.2. В образовательном учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём:

- продолжительность рабочей недели для педагогических работников устанавливается в соответствии с учебной нагрузкой и расписанием, утвержденным работодателем;

- режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком, составляемым с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации), с учетом режима работы образовательного учреждения, утверждается директором с учетом мнения первичной профсоюзной организации образовательного учреждения. График доводится до сведения работников. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью до 1 часа или не менее 30 минут для отдельных категорий работников (статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.3. Пятидневная 40-часовая рабочая неделя, 8-часовой рабочий день с выходными днями в субботу и воскресенье, устанавливается для следующих должностей:

- директор;
- заместитель директора по учебной работе;
- инструктор-методист;
- заведующий хозяйством;
- секретарь.

В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час (с 12.00 до 13.00 часов) в специально отведенном для этого месте (статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации). Работники, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и приема пищи невозможно, обеспечены возможностью отдыха и питания в рабочее время (сторож).

6.4. Для педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала, обеспечивающих оздоровительно-образовательный процесс в период летнего оздоровительного сезона, время начала и окончания рабочего дня регулируется планом работы на день, утвержденным директором образовательного учреждения, и не может превышать недельной нормы рабочего времени.

6.5. Выходные дни предоставляются работнику на основании утвержденного графика с учетом специфики работы образовательного учреждения.

Работа в выходные и праздничные дни разрешается для сторожей и обслуживающего персонала и оплачивается в двойном размере.

6.6. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников образовательного учреждения.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- руководителям и педагогическим работникам - 42 календарных дня;
- работникам физической культуры и спорта – 28 календарных дней;
- служащим – 28 календарных дней;
- рабочим - 28 календарных дней.

6.7. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения соревнований, учебно-тренировочных сборов, областных праздников, допускается по письменному распоряжению руководителя образовательного учреждения с письменного согласия работника.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему производится оплата труда в двойном размере или может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.8. Переработка рабочего времени тренерами-преподавателями (старшими тренерами-преподавателями) при проведении спортивно-массовых мероприятий в выходные дни, в условиях работы в детском оздоровительном лагере, нахождения в командировках, расценивается как сверхурочная деятельность, за которую предоставляются дни отдыха в порядке, предусмотренном в образовательном учреждении.

6.9. Заседания тренерских советов проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Учебно-тренировочные занятия продолжительностью от 1,5 до 3-х часов. Производственные совещания продолжительностью не более 2-х часов, два раза в год.

6.10. Контроль режима труда работников осуществляется секретарем при заполнении табеля учета рабочего времени.

6.11. В рабочее время работник обязан находиться на рабочем месте. Учет времени явки на работу и ухода с работы ведется ежедневно. Отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) является прогулом.

7. Рабочее время педагогического работника

7.1. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении педагогическими работниками, определяется директором образовательного учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Ежегодно составляются и утверждаются тарификационные списки на работников, выполняющих преподавательскую работу, включая работников, выполняющих эту работу помимо своей основной работы.

7.2. Объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

7.3. Расписание занятий составляется заместителем директора по учебной работе и утверждается директором образовательного учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации и учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога. Для некоторых профессий (должностей) педагогических работников допускается разделение рабочего дня на части (Приложение № 1).

7.4. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе руководителя образовательного учреждения, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп, не наполняемости групп.

7.5. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними. (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 24.12.2010 № 2075).

7.6. К рабочему времени относятся также следующие мероприятия:
- заседание педагогического совета;

- административное, производственное совещание;
- общее собрание коллектива;
- заседание методического объединения;
- родительское собрание;
- внеурочное и внеклассное мероприятие;
- дежурство педагогов в образовательном учреждении.

7.7. Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам.

7.8. Рабочий год, за который предоставляется отпуск, исчисляется с даты приема на работу.

7.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется работнику в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

7.10. Работник, поступивший на работу, в течение текущего учебного года по личному заявлению вправе использовать отпуск в соответствии с законодательством.

7.11. При увольнении работнику выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.

7.12. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.13. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем (статьи 128, 263 Трудового кодекса Российской Федерации). Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней (статья 263 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.14. Время летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем работника. В эти периоды работник привлекается к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки работника в соответствие с планами работы образовательного учреждения и должностными обязанностями работника. График работы работника в каникулы утверждается приказом директора (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

8. Оплата труда

8.1. Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется согласно

Положениям:

- об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы;
- о стимулирующих выплатах работникам Муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы;
- о премировании работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы;
- о компенсационных выплатах работникам Муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы.

8.2. Основанием для начисления заработной платы работнику является штатное расписание, табель учета рабочего времени.

8.3. Штатное расписание Муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы разрабатывается и утверждается директором образовательного учреждения по согласованию с начальником отдела образования администрации городского округа Карпинск и Главой городского округа Карпинск в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательного учреждения, должны определяться в соответствии с Уставом образовательного учреждения и соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

8.4. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки приказом директора образовательного учреждения.

8.5. Размер заработной платы может быть изменён, о чём работник может быть информирован за 2 месяца до введения изменений (приказом образовательного учреждения и обязательным уведомлением работника под роспись).

8.6. Заработная плата работникам образовательного учреждения выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в установленные дни 13 и 28 числа. При совпадении дня выплаты с выходными или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

9. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания

9.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение почетной грамотой.

9.2. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий.

9.3. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

9.4. Работник несет ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и эффективным контрактом.

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

- а) замечание;
- б) выговор;

в) увольнение по соответствующему основанию.

9.6. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

9.7. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

9.8. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

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

9.10. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе или просьбе самого работника.

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

9.12. Работник может быть привлечен к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

10. Особые вопросы регулирования трудовых отношений

10.1. Родители (законные представители) обучающихся могут присутствовать во время занятий только с разрешения директора образовательного учреждения или его заместителя. Вход в тренировочный зал после начала занятия разрешается только директору образовательного учреждения и его заместителям в целях контроля. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятия, а также в присутствии обучающихся, работников образовательного учреждения и родителей (законных представителей) обучающихся.

10.2. Проведение праздничных мероприятий с обучающимися допускается до 20.00 часов, проведение кружковых занятий, секций до 20.00 часов.

10.3. Поездки с обучающимися проводятся после издания приказа директора образовательного учреждения с назначением лиц, ответственных за сохранение жизни и здоровья несовершеннолетних во время поездки и мероприятия.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящие Правила вступают в силу со дня утверждения приказом директора образовательного учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации и являются приложением к Коллективному договору на 2024-2027 гг. Муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы и действуют до принятия новых Правил.

Мнение первичной профсоюзной организации
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования спортивной школы учтено,
протокол № 39 от «27» августа 2025 г.

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
спортивная школа

МО Карпинск

ПРИКАЗ

от 28.08.2025 г.

№ 91-д

Об утверждении локальных актов

В целях создания условий, способствующих эффективному труду, рациональному использованию рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, и в соответствии с трудовым законодательством,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие новую редакцию Правил внутреннего трудового распорядка Муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы с 28 августа 2025 года.
2. Разместить данные локальные акты на официальном сайте МАУ ДО СШ и донести информацию до работников.
3. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

Директор МАУ ДО СШ



Л.Ю. Заикина

Пропонумеровано, процифровано и
окреплено печатью 15 листов
(немногочислен
всего)

Директор
МАУ ДО СШ Л.Ю. Заикина Л.Ю.

«28» августа 2025г.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 185140663335636693108357337756263135222864402746

Владелец Заикина Лариса Юрьевна

Действителен с 24.04.2026 по 24.04.2027