

Муниципальное бюджетное учреждение
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «СМЕНА»» г. КАЗАНИ

420091 г.Казань ул. Гудованцева 41, тел /843/223-05-80, 237-52-62, e-mail: dush-smena.kazan@mail.ru

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

МБУ СШ «Смена»

Е.А. Кораблева

« 01 » апреля 2019 г



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ

СШ «Смена»

А.К. Писарев

2019 г

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
Муниципального бюджетного
учреждения
«Спортивная школа «Смена»» г.Казани

Приказ № 071-0 от 01.04.2019
«О введении Правил внутреннего
трудового распорядка в МБУ СШ
«Смена» г.Казани

1. Общие положения

- 1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) составлены в соответствии с ТК РФ, основой законодательства об охране труда, Законом РФ «О физической культуре и спорте», иными нормативными правовыми актами и Уставом Школы, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя (администрации) и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.
- 1.2. Правила предусматривают следующие цели:
 - обеспечение необходимых организационных условий для нормального высокопроизводительного труда на научной основе;
 - рациональное использование рабочего времени;
 - укрепление трудовой дисциплины;
 - воспитание у работников сознательного творческого отношения к своей работе.
- 1.3. На основе настоящих правил директор (администрация) по согласованию с профсоюзным комитетом или другим представительным органом работников разрабатывает Правила внутреннего трудового распорядка применительно к условиям работы МБУ «СШ «Смена» г. Казани, а трудовой коллектив утверждает их по представлению администрации их профкома.
- 1.4. Вопросы, связанные с применением данных правил, решаются (самостоятельно или с участием) директором (администрацией), профсоюзным комитетом или трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями.
- 1.5. Правила изучаются каждым работником МБУ «СШ «Смена» г. Казани.
- 1.6. Правила вывешиваются на видном месте в помещении МБУ «СШ «Смена» г. Казани.

2. Правила приема и увольнения работников СШ

2.1. Работники МБУ «СШ «Смена» г. Казани реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора статьи 58,59 ТК РФ, только с заключением трудового договора гражданин становится членом данного трудового коллектива и подчиняется его внутреннему трудовому распорядку. Трудовой договор заключается в письменной форме путем составления и подписания сторонами единого правового документа в двух экземплярах, один из которых хранится в МБУ «СШ «Смена» г. Казани, другой – у работника.

2.2. При приеме на работу администрация СШ(Спортивная школа) обязана потребовать от поступающего следующие документы (ст.65 ТК):

– трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;

- документ, удостоверяющий личность;

- диплом или иной документ о соответствующем полученном образовании или профессиональной подготовки (для руководящих и педагогических работников);

- военный билет (для уволенных из ВС);

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в МБУ «СШ «Смена» г. Казани по состоянию здоровья (медицинская книжка, флюорография);

- полис ОМС;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- ИНН;

- справку о наличии (отсутствии) судимости.

- к тренерской деятельности в Учреждении не допускаются лица:

- лишенные права заниматься тренерской деятельностью в соответствии с вступившими в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или 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, половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, а так же против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
 - 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 регулированию в области здравоохранения.

Лиц, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (инструктора методисты, тренеры) обязаны предъявить соответствующий документ об образовании или профессиональной подготовки: диплом, аттестат, удостоверение, копии которых, заверенных работодателем (администрацией), должны быть оставлены в личном деле работника. При поступлении на работу по совместительству работники обязаны предоставить директору (администрации) справку с основного места работы или копии трудовой книжки.

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не допускается.

2.3. На всех принимаемых в учреждении работников издается приказ о приеме.

Приказ объявляется работнику под роспись. В приказе должны быть указаны (ст. 68 ТК):

- наименование профессии (должности), на которую принимается работник (в соответствие с Тарифно-квалификационными характеристиками и квалификационными справочниками должностей работников образования);
- дату начала работы (и дату ее окончания, если заключается срочный трудовой договор).

2.4. Фактическое допущение к работе соответствующим должностным лицом считается заключение трудового договора, независимого от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

2.5. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, в том числе на сезонных и временных, а так же на внештатных работников при условии, если они подлежат государственному социальному страхованию, ведутся трудовые книжки согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (ст.66 ТК РФ).

Трудовые книжки хранятся в МБУ «СШ «Смена» г. Казани. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

Трудовая книжка и личное дело руководителя (директора) СШ хранятся в Комитете физической культуры и спорта Исполнительного комитета администрации г.Казани.

С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация СШ обязана ознакомить её владельца под роспись.

2.6. На каждого работника СШ ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, личного листка работника (унифицированная форма Т-2), аттестационного листа (для педагогических работников), автобиографии, копии документов (ксерокс) об образовании, прохождении курсов повышения квалификации (для педагогических работников), медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в образовательном учреждении, выписок из приказов СШ о назначении, результатах аттестации, перемещениях по службе, поощрениях и награждениях, увольнении, трудовой договор.

Личное дело работника хранится в СШ, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

2.7. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация СШ обязана:

- ознакомить работника с порученной работой (с должностной инструкцией), условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности в соответствии с Уставом учреждения;

- ознакомить его с Правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями по организации охраны жизни и здоровья детей, проинструктировать по технике безопасности, гигиене и санитарии труда, противопожарной охране и другими правилами по охране труда с оформлением в журнале установленной формы.

2.8. Перевод работника СШ на другую работу производится в строгом соответствии с действующим законодательством (ТК РФ ст.72, 73, 74) и оформляется приказом.

2.9. Запрещается отказывать в приеме на работу и снижать заработную плату работникам по мотивам связанным с наличием детей, а женщинам также по мотивам, связанным с беременностью. При отказе в приеме на работу беременной женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет (ребенка-инвалида или инвалида с детства до достижения им возраста 18 лет), одинокой матери или одинокому отцу, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет, директор обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу может быть обжалован в суде.

2.9.1 В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ».

2.9.2. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о:

- работнике
- месте его работы
- его трудовой функции
- переводах работника на другую постоянную работу

- об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

2.9.3. Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя **dush-smena.kazan@mail.ru**:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.9.4. В случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, Работодатель по письменному заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ».

2.10. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя.

Если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней

со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона».

2.11. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях ликвидации МБУ «СШ «Смена» г. Казани, сокращения численности или штатов работников допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу (ст. 81 ТК РФ).

2.11. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе директора (администрации), предусмотренных законодательством о труде, основаниями для увольнения педагогического работника МБУ «СШ «Смена» г. Казани по инициативе директора (администрации) до истечения срока трудового договора являются:

а) повторное в течение года грубое нарушение Устава МБУ «СШ «Смена» г. Казани;

б) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психологическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

в) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться без согласия профсоюзного комитета.

Расторжение трудового договора по инициативе директора (администрации) при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности в результате недостаточной квалификации. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности (ст. 84 ТК РФ).

Увольнение беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов детства до достижения ими возраста 18 лет, одинокой матери или одинокого отца, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством (ст. 261 ТК РФ).

Увольнение по инициативе работодателя (администрации) работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа, членом которого они являются, профгрупппоргов, председателей профсоюзных органов с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ).

3. Режим деятельности СШ, рабочее время и его использование

3.1. Режим работы муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Смена» г. Казани определяется Уставом, коллективным договором и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора учреждения.

3.1.1. Режим работы учреждения с 8.00 до 21.00 часа;

3.1.2. Продолжительность рабочего времени работников учреждения рассчитывается исходя из 40-часовой недели в соответствии со ст. 91 ТК РФ; 39-часовой недели (врач) в соответствии со ст. 350 ТК РФ.

3.1.3. Режим рабочего времени тренеров устанавливается в соответствии с индивидуальным расписанием проведения тренировочных занятий, согласованного с заместителем директора по спортивной работе и времени для выполнения других должностных обязанностей.

3.1.4. Административный персонал работает по пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями в субботу и воскресенье:

Режим работы:

с 8.00 до 17 часов (понедельник – пятницу), с перерывом на обед с 12.00 до 13.00 часов.

Суббота, воскресенье – выходные дни.

3.2. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенный рабочий день: работникам в возрасте до 16 лет; работникам, являющимся инвалидами I и II группы; работникам в возрасте от 16 до 18 лет в соответствии со ст. 92 ТК РФ;

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

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

3.5. Для работников учреждения, в соответствии со ст.95 ТК РФ, продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.6. В рабочее время тренера, осуществляющего спортивную подготовку, включается: тренировочное время, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением. Для подготовки к проведению тренировочных занятий тренер обязан быть на рабочем месте до начала занятия не менее, чем за 15 минут, которые включаются в рабочее время.

3.7. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы согласно плану комплектования.

3.8. За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

3.9. Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.10. Продолжительность рабочего дня уборщика служебных помещений и слесарей составляет:

3.10.1. 11 часов при сменном графике с двумя выходными днями начало работы – 7.00 часов, окончание работы – 18 :00 часов, перерыв на обед 13.00-14.00 часов.

3.11. Продолжительность рабочего дня водителей льдоуборочного комбайна составляет:

3.11.1. 12 часов при сменном графике с двумя выходными днями начало работы – 7.00 часов, окончание работы – 19 :00 часов, перерыв на обед 13.00-14.00 часов.

3.12. Продолжительность рабочего времени сторожа (вахтёра) определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени в неделю (для Время отдыха и приёма пищи входит в рабочее время сторожа (вахтёра), осуществляется на рабочем месте и составляет три раза по 30 минут (при 24-часовой рабочей смене). Выходные дни предоставляются по скользящему графику сменности с тремя выходными днями начало работы – 8.00 часов, окончание работы – 8 :00 часов.

Сторожу (вахтёру) устанавливается суммированный учёт рабочего времени, учетный период - месяц.

3.13. Продолжительность рабочего времени врача определяется гибким графиком, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени при пятидневной рабочей неделе (39 часов). Время отдыха и приёма пищи, а также выходные дни определяется по графику.

3.14. Привлечение работников к работе в установленные для них выходные, а также праздничные дни запрещается. Привлечение работников МБУ «СШ «Смена» г. Казани к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу администрации. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном ТК РФ.

3.15. Не привлекаются к сверхурочным работам, работам в выходные дни и направлению в длительные походы, экскурсии, командировки в другую местность беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет.

3.16. При отсутствии занимающихся по объективным причинам, тренеры и другие специалисты, непосредственно участвующие в тренировочном процессе, выполняют методическую и организационную работу в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией в пределах времени, не превышающего их рабочей

нагрузки. По соглашению с администрацией МБУ «СШ «Смена» г. Казани при отсутствии занимающихся по объективным причинам, они могут выполнять и другую работу.

3.17. При отсутствии тренера по объективным причинам другие специалисты, непосредственно участвующие в тренировочном процессе, выполняют методическую и организационную работу в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией в пределах времени, не превышающего их рабочей нагрузки.

3.18. Общее собрание трудового коллектива должно продолжаться, как правило, не более 2 часов, родительское собрание 1,5 часа. Заседания тренерских советов не более 1,5 часов.

3.19. Общие родительские собрания созываются не реже одного раза в год, родительские собрания в тренировочных группах не реже двух раз в год.

3.20. Тренерам запрещается без согласования с администрацией:

3.21. Изменять расписание занятий;

3.22. Отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними (за исключением случаев, предусмотренных ст. 95 ТК РФ).

3.23. Администрации МБУ «СШ «Смена» г. Казани запрещается:

3.24. Отвлекать работников в рабочее время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей;

3.25. Созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

3.26. Родители (законные представители) занимающихся могут присутствовать во время занятий только по согласованию с администрацией учреждения.

3.27. Нарушение графика работы является нарушением трудовой дисциплины. Нарушениями графика работы считается: появление на рабочем месте позже начала смены; преждевременное окончание работы; невыполнение работы, предусмотренной должностными инструкциями в четко регламентируемый срок; прогул. Прогулом считается отсутствие работника на рабочем месте (на территории школы или территории другого объекта, где работник в соответствии с трудовыми обязанностями должен выполнять порученную работу) без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

3.28. На непрерывных работах работнику запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника: при неявке сменяющего работник сообщает об этом непосредственному руководителю, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

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

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

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

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

4. Основные права и обязанности работников.

4.1. Работник МБУ «СШ «Смена» г. Казани имеет права и обязанности, предусмотренные условиями трудового договора (эффективного контракта), а также все иные права и обязанности, предусмотренные ст.21 ТК РФ.

4.2. Работник имеет право:

4.2.1. На заключение, изменение и расторжение трудового договора (эффективного контракта) в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом, иными федеральными законами;

4.2.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

4.2.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами и безопасности труда и коллективным договором;

4.2.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

4.2.5. Отдых установленной продолжительности, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

4.2.6. Полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

4.2.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в установленном порядке;

4.2.8. Участие в управлении МБУ «СШ «Смена» г. Казани в формах, предусмотренных трудовым законодательством, Уставом, иными федеральными законами и коллективным договором;

4.2.9. Защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

4.2.10. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством;

4.2.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК РФ и другими федеральными законами;

4.2.12. Обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством;

4.2.13. На льготы, гарантии и права, предусмотренные действующим законодательством РФ;

4.2.14. Обращение за разъяснениями и консультациями, связанными с работой и ее условиями.

4.3. Работник МБУ «СШ «Смена» г. Казани обязан:

4.3.1. Добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные в должностной инструкции, трудовом договоре, а также установленные законодательством о труде, ФЗ РФ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка;

4.3.2. Соблюдать трудовую дисциплину, работать честно, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда;

4.3.3. Вести себя достойно и воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

4.3.4. Принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность МБУ «СШ «Смена» г. Казани, немедленно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества учреждения;

4.3.5. Своевременно сообщать о неявке (возможной неявке) на работу вследствие временной нетрудоспособности или других обстоятельств;

4.3.6. Не находиться вне рабочего времени без производственной необходимости и без уважительной причины в помещениях и на территории учреждения;

4.3.7. Не оставлять рабочее место без разрешения непосредственного руководителя.

4.3.8. Не находиться на территории учреждения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

4.3.9. Соблюдать режим рабочего времени;

4.3.10. Выполнять установленные нормы труда;

4.3.11. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, противопожарной безопасности, установленные действующим законодательством, выполнять правила, положения, инструкции по охране труда, производственной санитарии и гигиене труда;

4.3.12. Бережно относиться к имуществу учреждения и других работников;

4.3.13. Беречь и содержать в исправном состоянии инструмент, приспособления, инвентарь и оборудование, которые закреплены за работником и на которых он работает;

4.3.14. Выполнять требования по обеспечению сохранности конфиденциальной информации и персональных данных работников;

4.3.15. Содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, а также соблюдать чистоту и в помещениях учреждения;

4.3.16. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

4.3.17. Эффективно использовать оборудование, экономно и рационально расходовать электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы;

4.3.18. Быть всегда вежливым, внимательным к занимающимся и их родителям, членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников тренировочного процесса, требовать исполнения обязанностей; соблюдать законные права и свободы воспитанников;

4.3.19. Систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, деловую квалификацию;

4.3.20. Быть примером достойного поведения на работе, в быту и в общественных местах;

4.3.21. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры и в соответствии с правилами проведения медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки.

4.4. Тренера Учреждения несут ответственность за жизнь и здоровье занимающихся. Они обязаны во время тренировочного процесса, при проведении тренировочных занятий и спортивных мероприятий, организуемых МБУ «СШ «Смена» г. Казани принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с занимающимися и другими работниками школы. Оказывать посильную помощь пострадавшим при травмах и несчастных случаях; обо всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать администрации.

4.5. Круг конкретных трудовых обязанностей (работ) сотрудников МБУ «СШ «Смена» г. Казани определяется их должностными инструкциями, соответствующими локальными правовыми актами и иными правовыми актами.

4.6. Тренеры, инструкторы-методисты и прочие заинтересованные лица обязаны посещать тренерские советы, методические занятия, общие собрания Учреждения.

5 Основные права и обязанности Работодателя (директора).

5.1. Работодатель имеет право:

5.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами;

5.1.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

5.1.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу МБУ «СШ «Смена» г. Казани, соблюдения настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов школы;

5.1.4. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном порядке;

5.1.5. Принимать локальные нормативные акты МБУ «СШ «Смена» г. Казани в порядке, установленном Уставом.

5.2. Работодатель обязан:

5.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров;

5.2.2. Предоставлять работникам работу в соответствии с трудовым договором;

5.2.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

5.2.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

5.2.5. Контролировать соблюдение работниками МБУ «СШ «Смена» г. Казани обязанностей, возложенных на них Уставом, настоящими правилами, должностными инструкциями, вести учет рабочего времени;

5.2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, настоящими правилами, трудовыми договорами;

5.2.7. Организовать нормальные условия труда работников МБУ «СШ «Смена» г. Казани в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, безопасные условия труда;

5.2.8. Осуществлять организаторскую работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильного трудового коллектива, создание благоприятных условий работы школы; своевременно принимать меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;

5.2.9. Создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда; организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работы МБУ «СШ «Смена» г. Казани;

5.2.10. Обеспечивать систематическое повышение работниками МБУ «СШ «Смена» г. Казани теоретического уровня и деловой квалификации; проводить в установленные сроки аттестации работников, создать условия для совмещения работы с повышением квалификации работников;

5.2.11. Создать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья занимающихся и работников МБУ «СШ «Смена» г. Казани, контролировать знание и соблюдение занимающихся всех требований инструкций и правил по технике безопасности, произведенной санитарии и гигиены, пожарной безопасности;

5.2.12. Создать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении МБУ «СШ «Смена» г. Казани в формах, предусмотренных действующим законодательством РФ, своевременно рассматривать заявления работников и сообщать им о принятых мерах.

5.2.13. Принимать все необходимые меры по обеспечению безопасности для жизни и здоровья занимающихся во время тренировочного процесса и участия в мероприятиях, организуемых МБУ «СШ «Смена» г. Казани, обо всех случаях травматизма и происшествиях незамедлительно сообщать в вышестоящие организации;

5.2.14. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за

соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

5.2.15. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а так же компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством, другими федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации;

5.2.16. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5.2.17. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

5.2.18. Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) у данного работодателя предоставляются работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 Трудового кодекса РФ».

6. Время отдыха

6. 1. Перерывы для отдыха и питания педагогических работников устанавливаются во время отдыха занимающихся, в том числе в течение перерывов между занятиями вместе с занимающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

6.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под подпись.

6.3. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством. При наличии финансовых

возможностей, а также возможности обеспечения работой работодатель имеет право по просьбе работника часть его отпуска, превышающую 28 календарных дней, заменить денежной компенсацией в соответствующем размере.

6.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем 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;

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

6.5. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

6.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. 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 этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.7. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

6.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

7. Поощрения за успехи в работе

7.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: объявление благодарности, премия, награждение ценным подарком, почетной грамотой, представление к званию лучшего по профессии, а также снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания, в случае его наличия.

7.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным, ведомственным наградам

8. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

8.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, установленных уставом образовательного учреждения, трудовым договором, настоящими Правилами, приказами и письменными распоряжениями

руководителя (уполномоченных руководителем лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

-замечание;

-выговор;

-увольнение по основаниям, предусмотренным п. 5, 6 или 10 части первой ст. 81 ТК РФ, а также п. 7, 8 части первой ст. 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

-увольнение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п. 1 ст. 336 ТК РФ.

8.2. Применение работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения к работнику, являющемуся членом Профсоюза, допускается только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа по следующим основаниям:

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

-однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

-прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

-нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

-совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

-совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

-повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения.

8.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

8.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ). Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику. Ход

дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (п. 3 ст. 48 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ»).

8.6. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации. 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.

8.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под подпись, то составляется соответствующий акт.

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 его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

9. Заключительные положения

9.1. Правила вступают в силу с момента их утверждения директором Школы, и действуют в течение периода действия до замены новыми.

9.2. Действие Правил распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.