


СОГЛАСОВАНО:  
Председатель ППО МБУ ДО г.  
Мурманска ДЮСШ № 4  
  
15.01.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУ ДО  
Мурманска ДЮСШ № 4  
А.Н. Черепанов  
15.01.2024 г.



## ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

в Правила внутреннего трудового распорядка  
МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ №4

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования г. Мурманска детско-юношеская спортивная школа № 4 (МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 4) в лице директора Черепанова Александра Николаевича с одной стороны, и работники муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования г. Мурманска детско-юношеской спортивной школы № 4 в лице председателя первичной профсоюзной организации МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 4 в лице Лапшиной Кристины Игоревны, с другой стороны, пришли к соглашению внести в Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО г. Мурманска следующие изменения:

**1.** В разделе 4 **«Порядок приема, перевода и увольнения работников»** пункт 4.5 изложить в следующей редакции:

«4.5 Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. (ст. 68 Трудового кодекса РФ).»

**2.** В разделе 4 **«Порядок приема, перевода и увольнения работников»** пункт 4.8 изложить в следующей редакции:

«4.8 Оформление трудовой книжки работнику, согласно ст. 66 Трудового кодекса РФ и приказом Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек». Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса РФ, а трудовые книжки на них не оформляются».

**3.** В разделе 4 **«Порядок приема, перевода и увольнения работников»** пункт 4.12 изложить в следующей редакции:

«4.12 Перевод работника на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст.72 Трудового кодекса РФ), оформляется приказом директора Учреждения и объявляется работнику под подпись».

**4.** В разделе 4 **«Порядок приема, перевода и увольнения работников»** пункт 4.13 изложить в следующей редакции:

«4.13 Перемещение работника на другое рабочее место, поручение другой работы, если при этом не изменяется трудовая функция работника или существенные условия заключенного с ним трудового договора производится без согласия работника (ст. 72.1 Трудового кодекса РФ)».

**5.** В разделе 5 «Рабочее время и время отдыха» пункт 5.21 изложить в следующей редакции:

«5.21 Работникам ДЮСШ, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей – устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня, как лицам, работающим в районах Крайнего Севера (ст. 321, 334 Трудового кодекса РФ). Для работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДЮСШ устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня, как лицам, работающим в районах Крайнего Севера (ст. 115, 321 Трудового кодекса РФ).

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть замена денежной компенсацией (ст.126 Трудового кодекса РФ).

**6.** Дополнить раздел 5 «Рабочее время и время отдыха» пунктом 5.22 в следующей редакции:

«5.22 Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60.1 Трудового кодекса РФ).

Режим работы педагогических работников, работающих по внешнему совместительству, определяется согласно, учебной нагрузки и расписанием занятий.

Режим работы сотрудников, работающих по внутреннему совместительству, определен на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ч. 1 ст. 282 Трудового кодекса РФ). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четыре часа в день (ч. 1 ст. 284 Трудового кодекса РФ)». Но если сотрудник свободен от основной работы (выходной день), то он

может работать по совместительству в этот день полный рабочий день. Однако за месяц (другой учетный период) продолжительность работы совместителя не должна превышать половину нормы рабочего времени за месяц (другой учетный период), которая существует для соответствующей категории сотрудников.»

**7.** В разделе 6 «Трудовая дисциплина» пункт 6.3 изложить в следующей редакции:

«6.3 За нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на работника трудовых обязанностей, администрация вправе применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 Трудового кодекса РФ):

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

**8.** В разделе 6 «Трудовая дисциплина» пункт 6.5 изложить в следующей редакции:

«6.5 Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка (ст. 193 Трудового кодекса РФ)».

Указанные изменения и дополнения вступают в силу с момента подписания.