

Приняты Решением общего собрания
трудоустроенного коллектива от 12.01.2026г.

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников

Пучкин А.Г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ ДО СШ № 3

Сидоров С.В.



П РА В И Л А

Внутреннего трудового распорядка работников спортивной школы

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящие правила разработаны на основании Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих», Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах», Федеральным законом от 21.04.2025 №100-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и статьи 9 и 11 Федерального закона «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием», Постановления Правительства Российской Федерации от 27.12.2024 № 1940 «О программе государственных гарантий оказания бесплатной медицинской помощи на 2025 год и плановый период 2026 и 2027 годов», Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24.05.2025 № 1311-р, Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 26.06.2012 г. № 504 г. Москва «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного образования детей», Нормативно-правовых основ регулирующих деятельность спортивных школ, утвержденных Министерством образования РФ от 10.08.2006г. №ВФ-1544/06 и Министерством по физической культуре, спорту и туризму РФ от 24.08.2006г №ЮА-00-10/2554, Трудового Кодекса Российской Федерации, принятого Государственной Думой 21.12.2001 г. и имеют своей целью способствовать правильной организации работы МБУ ДО СШ № 3 (далее Школы), рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда, укреплению дисциплины.

ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

1. Трудовые отношения работника школы и Школы регулируются трудовым договором (контрактом). Условия контракта не могут противоречить Трудовому Кодексу РФ.
2. В соответствии со статьями 331 и 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также с Федеральным законом от 21.04.2025 №100-ФЗ, к трудовой, педагогической деятельности в сфере детско-юношеского спорта с участием несовершеннолетних не допускаются следующие категории лиц, которые:
 - 2.1. Лишены права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда.
 - 2.2. Имеют или имели судимость, подвергались уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья; свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы); половой неприкосновенности и половой свободы личности; семьи и несовершеннолетних; здоровья населения и общественной нравственности; основ конституционного строя и безопасности государства; мира и безопасности человечества; общественной безопасности.
 - 2.3. Имеют неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные далее: лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести по перечисленным категориям в пункте 2, а также лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения

комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации.

2.4. Признаны недееспособными в установленном федеральным законом порядке.

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

2.6. Признаны иностранными агентами.

Ограничения, указанные в пунктах 2.3, 2.4, 2.6 распространяются не только на непосредственных педагогов, но и на весь персонал организаций, работающих в указанной сфере, включая административно-управленческий, технический и вспомогательный персонал.

Исключения составляют лица, имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере детско-юношеского спорта с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере детско-юношеского спорта с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления (кроме преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности; уголовное преследование в отношении них по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям).

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда. При поступлении на работу не допускается установление каких бы то ни было прямых или косвенных ограничений прав или преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или не принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

3. При приеме на работу (заключении трудового договора) в администрацию школы поступающий представляет следующие документы (ст.65 Трудового кодекса РФ):

– паспорт, или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые, или на условиях совместительства;
 - документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
 - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - документ об образовании, спортивной квалификации, категории, если таковая имеется;
 - медицинское заключение для работы в детском учреждении;
 - личную медицинскую книжку;
 - справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.
4. Администрация школы при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязана в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.
5. Прием на работу оформляется приказом директора, который доводится до сведения работников под расписку в трехдневный срок (ст.68 ТК РФ).
6. При приеме и переводе на другую работу, администрация Школы обязана: ознакомить работника с его должностными обязанностями, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности; ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка; проинструктировать по технике безопасности, правилам санитарии, противопожарной охраны и правилами охраны труда; на всех работников Школы ведутся трудовые книжки в установленном порядке; на каждого работника школы ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, копии документов об образовании, квалификационной категории, медицинской справки для работы с детьми, копии приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнении. Личное дело хранится в Школе.
7. Перевод работников на другую работу производится с письменного согласия за исключением случаев, предусмотренных законодательством о труде (ст.72, 73, 74 ТК РФ), когда допускается перевод без согласия работника.
8. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию в письменной форме (ст.80 ТК РФ). Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию предупредив об этом администрацию школы в письменной форме за две недели.
9. Увольнение в связи с сокращением штата, или по несоответствию занимаемой должности, допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника, с его согласия, на другую работу (ст.81 ТК РФ).
10. Увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин (ст.81 ТК РФ) производится администрацией при условии доказанности вины увольняемого работника (ст.82, 193 ТК РФ).
11. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работника или администрации, предусмотренных законодательством РФ о труде, основаниями для увольнения по инициативе администрации школы до истечения срока действия трудового договора (контракта) являются:
- повторное в течение года грубое нарушение устава Школы;
 - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
 - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.
- Увольнения по настоящим основаниям осуществляется администрацией без согласия профсоюза (ст.56 Закона «Об образовании»).

12. В день увольнения администрация Школы производит с работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку производится с указанием этих обязательств.

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА.

1. Педагогические работники школы имеют право на участие в управлении образовательного процесса, на защиту своей профессиональной чести и достоинства.

2. В зависимости от должности или специальности работника Школы продолжительность рабочего времени и ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается Трудовым кодексом РФ.

3. Учебная нагрузка оговаривается в трудовом договоре, определяемым типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования и нормативно-правовыми основами, регулирующими деятельность спортивных школ.

4. Все работники Школы обязаны:

- работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации Школы, использовать все рабочее время для полезного труда;
- систематически повышать педагогическую квалификацию;
- соблюдать требования правил охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать требования санитарных правил, гигиены труда;
- соблюдать правила противопожарной безопасности и требования по охране служебных и производственных помещений;
- содержать свое рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещении школы и учебно-тренировочных базах;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- беречь имущество школы, рационально использовать электроэнергию, тепло, воду;
- вести себя достойно на работе и в общественных местах, соблюдать этические нормы отношений в коллективе;
- вести установленную документацию.

5. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей специальности, квалификации и должности, определяется должностными обязанностями, утвержденными директором на основании единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих утвержденного Министерством здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010г №761н, профессиональных стандартов, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ и нормативных документов МО Ростовской области.

ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ ШКОЛЫ.

1. Администрация Школы обязана:

- организовать труд тренеров-преподавателей и других работников так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место;
- обеспечить здоровые и безопасные условия труда, пребывания в лагерях, на сборах, соревнованиях;
- обеспечить исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря;
- обеспечивать своевременный ремонт помещений, площадок и сооружений, принимать меры по обеспечению учебно-тренировочной и оздоровительной работы необходимым оборудованием и инвентарем;

- осуществлять контроль за качеством учебно-тренировочного процесса, выполнения программ, соблюдение режима занятий;
- рассматривать и внедрять предложения направленные на улучшение работы Школы, поддерживать и поощрять лучших работников;
- совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы Школы;
- обеспечивать правильное применение действующих условий оплаты труда, перечислять заработную плату на карты и пособия в установленные сроки;
- принимать меры по обеспечению трудовой и учебно-тренировочной дисциплины;
- соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, улучшать условия труда сотрудников, обеспечить надлежащее санитарно-гигиеническое оборудование рабочих мест и комнат отдыха, создать условия работы, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности, санитарным правилам;
- постоянно контролировать знание в соблюдении работниками и воспитанниками требований инструкций по технике безопасности, санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;
- принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и воспитанников, предоставлять льготы и компенсации, предусмотренные законодательством;
- своевременно предоставлять отпуска в соответствии с графиком отпуском;
- компенсировать выход на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха, предоставить за дежурство в нерабочее время отгулы;
- обеспечивать систематическое повышение квалификации тренеров-преподавателей и других работников Школы.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

1. Для руководителя Школы устанавливается ненормированное рабочее время, для других специалистов и служащих и обслуживающего персонала пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье или по графику – при 40 часовой рабочей неделе (ст.91 ТК РФ). Рабочее время медицинских работников школы составляет 39 часов в неделю. Работа педагогических работников определяется расписанием учебных занятий, педагогическая нагрузка не должна превышать 36 часов в неделю.
2. График работы утверждается директором и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. График объявляется под расписку и вывешивается на видном месте.
3. За работу в выходные и праздничные дни компенсировать предоставлением других дней отдыха и отгулов.
4. Расписание занятий составляется администрацией Школы по представлению тренеров-преподавателей с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся, возрастных особенностей, спортивной подготовки и санитарно-гигиенических норм.
5. В случае неявки на работу по болезни, работник обязан известить администрацию в первый день болезни, представить администрации листок о нетрудоспособности в первый день выхода на работу.
6. Заседания Педагогического совета и тренерского совета проводятся в соответствии с планом работы.
7. На занятиях с учащимися могут присутствовать директор, заместитель директора, инструкторы-методисты и старший тренер-преподаватель. Посторонние лица могут присутствовать на занятиях с разрешения директора, заместителя директора Школы или тренера-преподавателя. Во время занятий никому не разрешается делать замечание тренерам-преподавателям по поводу их работы.
8. Тренера - преподаватели обязаны обеспечить на занятиях порядок, необходимый для нормального хода занятий. Недопустимо прерывать и отлучаться во время занятий.

9. В рабочее время запрещается отвлекать учащихся от занятий на мероприятия не связанные с учебно-тренировочным процессом, проводить собрания.

10. Педагогическим и другим работникам Школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий;
- отменять, переносить, удлинять или сокращать занятия;
- удалять учащихся с занятий;
- курить во время занятий.

11. В местах, где проводятся занятия с учащимися, вывешиваются соответствующие инструкции по технике безопасности, охране труда и требования по контрольно-переводным нормативам.

ПООЩРЕНИЕ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

1. За образцовое исполнение трудовых обязанностей, успехи и новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения (ст.191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии, награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

2. Поощрения объявляются приказом директора, доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении заносится в трудовую книжку.

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

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

1. За нарушение трудовой дисциплины администрация Школы вправе применять следующие меры дисциплинарного взыскания (ст.192 ТК РФ): замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям. Увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применена лишь в случае предусмотренном законодательством о труде (ст.193 ТК РФ).

2. Меры дисциплинарного взыскания применяются руководителем, имеющим право приема и увольнения привлекаемого к дисциплинарной ответственности работника.

3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуются объяснения в письменной форме. Отказ от дачи объяснения не препятствует применению взыскания.

4. Взыскание применяется непосредственно за обнаружением нарушения трудовой дисциплины, но не позднее одного месяца со дня обнаружения, не считая времени болезни и отпуска работника.

5. Приказ о взыскании с указанием конкретного нарушения, за которое налагается взыскание, объявляется под расписку в 3-х дневной срок со дня подписания.

6. Взыскание автоматически утрачивает силу, если в течение года со дня наложения взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию.

Директор вправе издать приказ о досрочном снятии дисциплинарного взыскания, если работник не допускает новых нарушений трудовой дисциплины и проявил себя как добросовестный работник (ст.194 ТК РФ).

ДОЛЖНОСТНЫЕ ИНСТРУКЦИИ.

Спортивная школа в лице директора имеет право самостоятельно регламентировать функциональные обязанности работников в пределах общего круга обязанностей, установленными нормативными документами: Нормативно-правовыми основами, регулирующими деятельность спортивных школ №ВФ – 1544/06 от 10.08.2006г., Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010г. №761н, профессиональными стандартами, утвержденными Министерством труда и социальной защиты РФ.

ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ УЧАСТНИКАМ СПЕЦИАЛЬНОЙ ВОЕННОЙ ОПЕРАЦИИ И ЧЛЕНАМ ИХ СЕМЕЙ.

1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и Администрацией школы, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Администрация школы на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). Период приостановления трудового договора в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. В этот период Администрация школы вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Администрация школы не позднее дня приостановления действия трудового договора обязана выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить Администрацию школы о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора (по истечению срока его действия), срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы в Школе.

Расторжение по инициативе Администрации школы трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период

мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности в Школе, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, 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 (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

В период приостановления действия трудового договора включается также период со дня, следующего за днем окончания прохождения работником военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по

контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо со дня, следующего за днем окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, до дня возобновления действия трудового договора, но не более трех месяцев.

Указанный срок, продлевается на период временной нетрудоспособности работника, наступившей после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в настоящем пункте, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

2. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе Администрации школы не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий

(за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8,10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

3. Отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью по соглашению между Администрации школы и работником.

Администрация школы на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, помимо категорий работников, указанных в части второй статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации, также:

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, – до 14 календарных дней в году;

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в

выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, – до 35 календарных дней в году;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в случае если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен в службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о

прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации допускается только с его письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральным законом или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом родитель должен быть ознакомлен в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

5. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе помимо лиц, определенных в части второй статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации, также отдается родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Краткое изложение всех установленных действующим законодательством трудовых гарантий участникам специальной военной операции и членам их семей приведено в следующей таблице:

Категория получателя	Гарантия	Особенности предоставления
Мобилизованные, контрактники, добровольцы	Приостановление трудового договора на период службы с сохранением места работы и социально-трудовых гарантий от работодателя (ДМС, НПО, матпомощь)	<u>ст. 351.7 Трудового кодекса</u> Можно расторгнуть трудовой договор по истечении срока действия, если он заключен по основаниям в <u>части 1 ст. 59 Трудового кодекса, абзацах 3, 5, 9-11 части 2 ст. 59 Трудового кодекса</u>
Мобилизованные, контрактники, добровольцы	Зачет времени службы в стаж для основного отпуска, трудовой стаж и стаж работы по специальности (кроме права на досрочную пенсию)	<u>ч. 8 ст. 351.7 Трудового кодекса, ч. 1 ст. 121 Трудового кодекса</u> Период службы не идет в зачет для дополнительных отпусков (за «вредность», ненормированный рабочий день, работу на Крайнем Севере и т.д.)

Мобилизованные, контрактники, добровольцы	Ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для себя время	ч. 10 ст. 351.7 Трудового кодекса Льгота действует в течение 6 месяцев после возобновления трудового договора
Участник СВО	Увеличенное количество дней для диспансеризации: — 3 рабочих дня после проведения первого этапа диспансеризации — при проживании в городском населенном пункте; — 10 рабочих дней — при проживании в сельской местности (поселке городского типа, рабочем поселке) или в отдаленном населенном пункте	Постановление Правительства от 27.12.2024 № 1940
Мобилизованные, контрактники, добровольцы, чей срочный трудовой договор прекратил действие в период приостановки	Преимущественное право на трудоустройство к тому же работодателю	ст. 351.7 Трудового кодекса Льгота действует в течение 3 месяцев после окончания военной службы или пребывания в добровольческом формировании
Мобилизованные, контрактники, добровольцы	Помощь от центров занятости в приоритетном трудоустройстве	ст. 35 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ Распоряжение Правительства РФ от 24.05.2025 № 1311-р

Вдова (вдовец) ветерана боевых действий	Запрет на увольнение по инициативе работодателя	<u>ст. 264.1 Трудового кодекса</u> Можно уволить по основаниям, предусмотренным <u>пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса</u> или <u>пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса</u> Льгота действует в течение года со дня гибели супруга (супруги), если вдова (вдовец) повторно не вступили в брак
Родитель, имеющий ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель — мобилизованный, контрактник или доброволец	Предпочтение в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении	<u>ст. 179 Трудового кодекса</u>
Родитель, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель — мобилизованный, контрактник или доброволец	Ограничение на привлечение к сверхурочной работе, направление в командировки, привлечение к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни	<u>ст. 259 Трудового кодекса</u>

Родители, супруги и дети (в т. ч. совершеннолетние) погибших или умерших вследствие увечья в боевых действиях мобилизованных, контрактников или добровольцев	Отпуск без сохранения заработной платы до 14 дней в году	<u>ст. 128 Трудового кодекса</u> Отпуск предоставляют по письменному заявлению работника
Родители, супруги и дети (в т. ч. совершеннолетние) получивших ранение, контузию или увечье мобилизованных, контрактников, добровольцев	Отпуск без сохранения заработной платы до 35 дней в году	<u>ст. 128 Трудового кодекса</u> Отпуск носит целевой характер. Его предоставляют для ухода за больным в соответствии с выданным медзаключением. Также необходимо письменное заявление работника
Супруги военнослужащих	Ежегодный отпуск одновременно с отпуском мужа (жены)	<u>П. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ</u> Продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляют без сохранения заработной платы

Ветераны боевых действий Инвалиды войны	Профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя	<u>Пп. 16 ч. 1 ст. 14 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ</u> <u>Пп. 17 ч. 1 ст. 16 Федерального закона № 5-ФЗ</u> В 2025 году эти ВБД и ИВ могут пройти переобучение за счет федерального бюджета в рамках национального проекта «Кадры», в том числе через заключение трехстороннего договора с участием работодателя (<u>Постановление Правительства РФ от 07.03.2025 № 291</u>) Перечень востребованных на рынке труда профессий, должностей, специальностей утвержден Межведомственной рабочей группой по вопросу восстановления рынка труда от 13.02.2025 № 4пр
Ветераны боевых действий Инвалиды войны	Ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для себя время	<u>Пп. 16 ч. 1 ст. 14 Федерального закона № 5-ФЗ</u> <u>Пп. 11 ч. 1 ст. 16 Федерального закона № 5-ФЗ</u> Если инвалидам войны I и II групп не хватает ежегодного и ежегодного дополнительного отпусков для лечения и проезда в санаторно-курортные организации и обратно, то им могут оформлять больничные на необходимое число дней и производить выплату пособий по государственному социальному страхованию независимо от того, кем и за чей счет предоставлена путевка

Инвалиды	Ограничение на привлечение к сверхурочной работе, направление в командировки, привлечение к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни	<u>Ст. 96 Трудового кодекса</u> <u>Ст. 99 Трудового кодекса</u> <u>Ст. 113 Трудового кодекса</u> <u>Ст. 167 Трудового кодекса</u>
----------	---	--