

«СОГЛАСОВАНО»
Протокол Собрания
трудового коллектива
от «31» января 2017 г. № 1

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУ ДО ДЮЦ
«Боевые перчатки»



Г. В. Кобзарь
Кобзарь Г. В.
«01» февраля 2017 г.

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОГО ЦЕНТРА
«БОЕВЫЕ ПЕРЧАТКИ»**

г. Ростов-на-Дону

1. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) разработаны и утверждены в соответствии со статьями Трудового кодекса Российской Федерации (в дальнейшем – Кодекс), Устава МБУ ДО ДЮОЦ «Боевые перчатки» (в дальнейшем – Устав), Коллективного договора учреждения (далее по тексту – Коллективный договор) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее по тексту – РФ) и субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.2. Правила имеют своей целью способствовать правильной организации работы МБУ ДО ДЮОЦ «Боевые перчатки» (далее – ДЮОЦ), рациональному использованию рабочего времени, повышению качества учебно-тренировочного процесса и эффективности труда, укреплению дисциплины труда.

1.3. Правила устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение, обязательны для администрации, тренерско-преподавательского состава, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДЮОЦ.

1.4. Для всех работников ДЮОЦ, за исключением директора, работодателем является МБУ ДО ДЮОЦ «Боевые перчатки» в лице ее директора (в дальнейшем работодатель).

1.5. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Кодексом.

1.6. Трудовые обязанности и права Работников конкретизируются в трудовых договорах, заключаемых с Работниками, и должностных инструкциях.

1.7. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения трудового коллектива.

1.8. Текст Правил вывешивается на видном месте, обеспечивающем возможность ознакомления с ними работников ДЮОЦ в любое, удобное для них время.

2. Порядок приема, перевода и перемещения работников

2.1. Порядок приема на работу.

2.1.1. Работники реализуют свое конституционное право на труд путем заключения и исполнения трудового договора о работе в ДЮОЦ.

2.1.2. Не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

2.1.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.1.4. По требованию лица, которому оказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.1.5. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Кодекса, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 351.1 Кодекса.

Наряду с указанными в статье 76 Кодекса случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского

обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Кодекса. 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.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 Кодекса, 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 образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства 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.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 Кодекса;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем части 331 Кодекса;

- 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.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй настоящей статьи, 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 педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав,

созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.1.6. Если иное не установлено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Наряду с документами, предусмотренными статьей 65 Кодекса, при заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства предъявляют работодателю:

- договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, за исключением случаев, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме;

- разрешение на работу или патент, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

- разрешение на временное проживание в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

- вид на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если заключенный и оформленный в соответствии с настоящим Кодексом трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовой договор в порядке, установленном частью третьей статьи 57 Кодекса.

При заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства не предъявляют работодателю документы воинского учета, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.1.7. В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.1.8. Запрещается требовать от работника, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.1.10. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора.

2.1.11. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении учреждения, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных

справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Кодексом или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.1.12. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

2.1.13. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.1.14. Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы.

2.1.15. Работодатель 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 обязан 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.

2.1.16. Трудовые договоры с Работодателем могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

2.1.17. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных Кодексом, либо иными федеральными законами.

2.1.18. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.1.19. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

2.1.20. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.1.21. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.1.22. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.1.23. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.24. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора и главного бухгалтера – шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.1.25. В срок испытания не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.1.26. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытания.

2.1.27. Расторжение трудового договора при неудовлетворительном результате испытания производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.1.28. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.1.29. Если в период испытания работник придет к выводу, что предоставленная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.1.30. Трудовой договор заключается в письменной форме (статья 67 ТК РФ), составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником

экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.1.31. Существенными условиями трудового договора являются:

- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием ДЮЦ или конкретная трудовая функция;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- учебная нагрузка тренера-преподавателя;
- характеристика условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

2.1.32. Условия трудового договора не могут быть ниже условий, гарантированных работнику трудовым законодательством.

2.1.33. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменном виде.

2.1.34. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не установлено Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя.

2.1.35. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то Работник обязан приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

2.1.36. Если Работник не приступил к работе в день начала работы, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

2.1.37. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

2.1.38. Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

2.1.39. Прием работника на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.1.40. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию

работника ему должна быть выдана надлежаще заверенная копия указанного приказа (распоряжения).

2.1.41. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника под расписку с Уставом, коллективным договором, Правилами, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда и соблюдению правил техники безопасности, правилами пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими нормами и другими локальными нормативными актами ДЮЦ, исполнение которых для Работника обязательно.

2.1.42. Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами.

2.1.43. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

Работники Учреждения проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Предусмотренные статьей 213 Кодекса медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

2.1.44. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в ДЮЦ свыше пяти дней, в случае, если работа в ДЮЦ является для работника основной.

2.1.45. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не заносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

2.1.46. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.1.47. По письменному заявлению работника администрация ДЮЦ обязана не позднее трех дней со дня подачи этого заявления выдать работнику 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; справки о заработной плате, периоде работы в ДЮЦ и другое).

2.1.48. Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

2.1.49. 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).

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

2.1.50. При заключении трудового договора с совместителем применяются те же правила, что и при приеме Работника на основную работу.

2.1.51. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа для Работника является совместительством, выполняется в свободное от основной работы время и указывается режим его рабочего времени и времени отдыха.

2.1.52. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого

учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

2.1.53. На основании трудового договора с совместителем издается приказ (распоряжение) о приеме на работу, в котором в строке «Условия приема на работу, характер работы» указывается «работа по совместительству».

2.1.54. Трудовой договор с совместителем может быть заключен как на определенный, так и на неопределенный срок.

2.1.55. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.1.56. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами.

2.2. Перевод работника на другую работу.

2.2.1. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции Работника и (или) структурного подразделения, в котором работает Работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же Работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с Работодателем.

2.2.2. По письменной просьбе Работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод Работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 Кодекса).

2.2.3. Перевод Работника по инициативе Работодателя на другую постоянную работу в ДЮОЦ, связанную с изменением трудовой функции или существенных условий трудового договора, допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом (статья 72²).

2.2.4. Не требует согласия Работника перемещение его у того же Работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

2.2.5. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй статьи 72² Кодекса. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Кодекса, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.2.6. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Если Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением Работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у Работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Кодекса.

2.2.7. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, в том числе снижением учебной нагрузки тренера-преподавателя в учебном году в связи с уменьшением количества обучающихся, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе Работодателя при продолжении Работником работы без изменения трудовой функции.

2.2.8. О введении указанных в пункте 2.2.7 изменений Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено Кодексом.

2.2.9. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в ДЮОЦ работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую Работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.2.10. При отсутствии указанной в пункте 2.2.9 работы, а также в случае отказа Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Кодекса (отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями существенных условий трудового договора).

2.2.11. Продолжительность перевода на другую работу для замещения временно отсутствующего Работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

2.2.12. На работу, требующую более низкой квалификации, Работник может быть переведен только с его письменного согласия.

2.2.13. Для оформления перевода Работника на другую работу с ним в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем или лицом, уполномоченным на то, которое является неотъемлемой частью заключенного с ним трудового договора. Один экземпляр соглашения передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра соглашения подтверждается подписью Работника на экземпляре соглашения, хранящемся у Работодателя.

2.2.14. Перевод Работника на другую работу оформляется приказом (распоряжением), изданным на основании дополнительного соглашения к его трудовому

договору. Приказ (распоряжение), подписанный директором (уполномоченным лицом), объявляется Работнику под подпись.

3. Порядок расторжения трудового договора

3.1. Прекращение (расторжение) трудового договора с Работником допускается по основаниям, предусмотренным Кодексом.

3.2. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с совместителем, может быть прекращен в случае приема Работника, для которого эта работа будет являться основной (ст. 288 Кодекса).

3.2.1. До прекращения трудового договора с Работником-совместителем по данному основанию необходимо предупредить его об этом в письменной форме за две недели до увольнения. Если Работник отказывается поставить свою подпись в подтверждение ознакомления с предупреждением об увольнении, необходимо зачитать ему названный документ вслух в присутствии свидетелей и составить акт о том, что Работник отказался от проставления подписи в нем.

3.2.2. Не допускается расторжение трудового договора по ст. 288 ТК РФ с совместителем, если с ним заключен срочный договор. Его можно уволить только на общих основаниях.

3.3. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом Работодателя письменно не менее чем за две недели, если иной срок предупреждения в отношении отдельных категорий Работников не установлен действующим законодательством.

3.4. По договоренности между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.5. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора.

3.6. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до его увольнения.

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

3.7. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, прекращается с выходом этого Работника на работу.

3.8. До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой Работник, которому в соответствии с ч. 4 ст. 64 Кодекса не может быть отказано в заключение трудового договора.

3.9. В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора или трудового договора, Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

3.10. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

3.11. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

3.12. Работник, занятый на сезонных работах, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за три календарных дня.

Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в письменной форме под роспись не менее чем за семь календарных дней.

При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка.

3.13. Прекращение трудового договора по инициативе Работодателя допускается только по основаниям, предусмотренным Кодексом и иными федеральными законами.

3.14. Помимо оснований, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

3.15. Увольнение Работника по основаниям, указанным в пунктах 2, 3 статьи 81 и пункте 2 статьи 83 Кодекса допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу в ДЮЦ.

3.16. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации ДЮЦ) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3.17. Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 статьи 77 Кодекса), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы в следующих случаях:

- заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

- заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

- заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы;

- заключение трудового договора в нарушение установленных Кодексом, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности;

- в других случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.18. Прекращение трудового договора в случаях, указанных в пункте 3.17. производится, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать

вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3.19. Помимо оснований, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с тренерами-преподавателями являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава;
- применение, в том числе однократное, методов обучения и воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

3.20. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) Работодателя или лицом, уполномоченным на то, с которым Работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, составляется соответствующий акт и в приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

3.21. Днем увольнения считается последний день работы, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранилось место работы (должность).

3.22. При увольнении в последний рабочий день Работник обязан сдать выполненную работу, всю документацию, материалы, рабочие проекты, вернуть имущество, переданное ему для исполнения трудовых обязанностей, а также ключи, печати и штампы и т.д.

3.23. В день увольнения Работодатель обязан выдать Работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующий пункт статьи, часть статьи, статью Кодекса.

3.24. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

3.25. В день увольнения Работодатель производит Работнику выплату всех сумм, причитающихся ему (заработная плата, выходное пособие, компенсация за неиспользованный отпуск и др.). Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

4. Основные права и обязанности Работников

4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий

работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;

- участие в управлении ДЮОЦ в предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами, Уставом и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- гарантии и компенсации в случаях, предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами.

4.2. Тренер-преподаватель, старший инструктор-методист, инструктор-методист, педагог-психолог кроме того, имеют право на:

- сокращенную продолжительность рабочего времени;

- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4.3. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией;

- соблюдать Устав и Правила;

- своевременно проходить медицинское освидетельствование;

- соблюдать трудовую дисциплину, в рабочее время находиться на своем рабочем месте, использовать рабочее время для производительного труда;

- соблюдать установленную продолжительность рабочего дня;

- исполнять по кругу своих обязанностей законные распоряжения работодателя и (или) его представителей;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности, санитарии и гигиены;

- соблюдать законные права и свободы занимающихся;

- содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- бережно относиться к имуществу работодателя, обучающихся и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо его представителям о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

- соблюдать трудовую дисциплину, вовремя являться на работу;

- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои обязанности;

4.4. Тренер-преподаватель, кроме того, обязан:

- обеспечивать безопасность проведения учебно-тренировочных занятий, охрану жизни и здоровья обучающихся, предупреждать их заболеваемость и травматизм;

- не допускать применения методов обучения и воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающихся;

- находиться на занятиях в спортивной форме и обуви.

5. Основные права и обязанности Работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных Кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения или трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, обучающихся и других работников, соблюдения Устава и Правил;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами, Уставом, Правилами;
- принимать локальные нормативные акты;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

5.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать условия, обеспечивающие безопасность проведения учебно-тренировочных занятий, охрану жизни и здоровья обучающихся, предупреждать их заболеваемость и травматизм;
- обеспечивать безопасность труда работников и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, спортивным и иным инвентарем, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения работниками трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Кодексом, коллективным договором, Правилами, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, связанные с нарушением законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления выборного профсоюзного органа, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, Правил и иных локальных нормативных актов, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах заявителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении ДЮОЦ в предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и трудовыми договорами.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами, условиями трудового договора и должностной инструкцией должен исполнять свои трудовые обязанности.

6.2. Норма рабочего времени устанавливается производственным календарем на соответствующий календарный год в порядке, определяемом ч. 3 ст. 91 Кодексом с учетом нормативных правовых актов субъекта РФ (ст. 6 Кодекса), и зависит от дня начала работы конкретного Работника, определенного его трудовым договором.

6.3. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий Работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

6.4. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

6.5. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

- 40 часов в неделю;

- для тренеров-преподавателей, старшего инструктора-методиста, инструктора-методиста, педагога-психолога – 36 часов в неделю (свыше 36 часов в неделю – с согласия тренера-преподавателя).

- для медицинского персонала – 39 часов в неделю.

В конкретных случаях в индивидуальном порядке может применяться рабочий день с суммированным учетом рабочего времени.

6.6. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

6.7. Для Работников устанавливается следующий режим рабочего времени:

6.7.1. С нормальной продолжительностью рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;

- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;

- понедельник – четверг: начало работы в 08 час. 00 мин.

окончание работы в 17 час. 00 мин.

- пятница: начало работы в 08 час. 00 мин.

окончание работы в 15 час. 45 мин.

- перерыв для отдыха и питания: с 13 час. 00 мин. до 13 час. 45 мин.

6.7.2. Для Работников с сокращенной рабочей неделей (старший инструктор-методист, инструктор-методист, педагог-психолог):

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;

- продолжительность ежедневной работы составляет: понедельник – 8 ч., вторник-пятница – 7 ч.

- перерыв для отдыха и питания: с 13 час. 00 мин. до 13 час. 45 мин.

6.7.3. Для тренеров-преподавателей устанавливается режим работы в соответствии с расписанием учебно-тренировочных занятий, утвержденным Работодателем, но не более 36 часов в неделю в соответствии со ст.333 ТК РФ. Графики работы тренерского состава и

расписание тренировочных занятий утверждаются директором учреждения, где предусматривается время начала и окончания работы и перерывы между тренировочными занятиями.

6.8. Для администраторов, сторожей продолжительность рабочего дня которых превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, вводится сменная работа в соответствии с графиком сменности и суммированный учет рабочего времени.

6.9. При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

6.9.1. Для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

6.9.2. Для Работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;

6.9.3. Иным Работникам, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с законодательством РФ;

6.9.4. Продолжительность ежедневной работы (смены), а также условия труда для инвалидов устанавливаются в соответствии с их медицинскими заключениями.

6.10. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

6.11. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.12. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени.

6.13. По заявлению Работника работодатель имеет право разрешать ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

6.14. Для Работников-совместителей продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день.

6.15. Если Работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной (другого учетного периода) нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории Работников.

6.16. Если работник работает по внутреннему совместительству, то в таблице учета рабочего времени сведения об отработанном времени по каждой должности отражаются отдельно.

6.17. Привлечение Работника к сверхурочным работам, то есть работам, производимым Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены), а также работам сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, допускается только с письменного согласия Работника в случаях, предусмотренных Кодексом.

6.18. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных Работником.

6.19. При сменной работе каждая группа Работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком дежурств (сторожа, вахтеры).

Графики дежурств доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

6.20. График дежурств является обязательным как для Работника, так и для Работодателя, который не может вызвать Работника для выполнения трудовых обязанностей вне графика за исключением случаев и в порядке, предусмотренных для сверхурочных работ.

6.21. При суммированном учете рабочего времени учетным периодом является один календарный квартал.

6.22. Режим рабочего времени Работников, кроме тренеров-преподавателей, устанавливается трудовым договором или приказом (распоряжением) работодателя.

6.23. В течение рабочего дня (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее тридцати минут.

6.24. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 Кодекса).

6.25. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Нерабочие праздничные дни установлены статьей 112 ТК РФ.

6.26. Во время летних каникул учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и навыков (ремонт, уборка и очистка территории и др.), в пределах установленного рабочего времени.

6.27. Рабочее время тренера-преподавателя:

6.27.1. Рабочее время тренера-преподавателя определяется установленной ему учебной нагрузкой и расписанием учебно-тренировочных занятий.

6.27.2. Рабочее время тренера-преподавателя учитывается в астрономических часах - один час равен 60 мин. /учебное занятие - 45 мин. - академический час/. Короткие перерывы между занятиями - 10 мин. являются рабочим временем. В ДЮЦ при составлении расписания учебно-тренировочных занятий, занятия распределяются по дням недели и по часам рабочего дня в соответствии с учебными планами и установленной педагогической нагрузкой. При этом до начала занятий тренеры-преподаватели, должны заблаговременно выполнить подготовительные работы (переодеться в спортивную форму, подготовить спортивный инвентарь и т.д.)

6.27.3. Время выполнения подготовительных работ не включается в педагогическую нагрузку.

6.27.4. Продолжительность учебно-тренировочных занятий устанавливается в соответствии с программой и учебными планами, утвержденными директором.

6.27.5. Тренерам-преподавателям запрещается по своему усмотрению изменять расписание и место проведения занятия.

6.27.6. Учебная нагрузка тренера-преподавателя устанавливается трудовым договором и верхним пределом не ограничивается.

6.27.7. В случае если объем учебной нагрузки не установлен трудовым договором, тренер-преподаватель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом (распоряжением) работодателя о приеме на работу.

6.27.8. Уменьшение учебной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, установленной трудовым договором или приказом (распоряжением) Работодателя допускается:

- по соглашению сторон трудовых отношений;
- по инициативе Работодателя в случае уменьшения количества обучающихся (отсева обучающихся) или при не укомплектовании учебной группы в установленные сроки.

6.27.9. Уменьшение учебной нагрузки в случае, предусмотренном пунктом 6.28. является изменением существенных условий трудового договора, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее чем за два месяца.

6.27.10. При установлении объема учебной нагрузки тренера-преподавателя на новый учебный год, как правило, должна сохраняться преемственность учебных групп и объем учебной нагрузки.

6.27.11. О возможном изменении объема учебной нагрузки на новый учебный год тренер-преподаватель должен быть письменно предупрежден не менее чем за два месяца.

6.27.12. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем тренера-преподавателя. В это время тренер-преподаватель привлекается Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего его учебной нагрузки до начала каникул.

7. Время отдыха

7.1. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

7.2. Общий для всех Работников режим отдыха устанавливается настоящими Правилами.

7.3. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

- перерыв для отдыха и питания с 13 час. 00 мин. до 13 час. 45 мин. (кроме тренеров-преподавателей, сторожей);

- два выходных дня: суббота, воскресенье (кроме тренеров-преподавателей, сторожей);

- нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 112 ТК РФ:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства;

- дополнительные нерабочие праздничные дни, устанавливаемые в субъектах РФ;

- отпуска.

В целях рационального использования Работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства РФ, субъектов РФ.

7.4. Работникам, в том числе работающим по совместительству, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- тренерам-преподавателям, старшему инструктору-методисту, инструкторам-методистам, педагогу-психологу – 42 (сорок два) календарных дня;

- остальным Работникам - продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней.

7.5. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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.

7.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляются совместителям одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству Работник не отработал еще шесть месяцев, Работодатель обязан предоставить ему отпуск за работу по совместительству авансом.

7.7. Работающим инвалидам предоставляется отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

7.8. При желании Работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период, Работник обязан согласовать с Работодателем путем подачи письменного заявления не позднее, чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

7.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

7.10. В соответствии с Кодексом Работодатель предоставляет отдельным категориям Работников ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

7.11. 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 РФ предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, локальными нормативными актами.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

7.12. Отзыв из отпуска осуществляется только с письменного согласия Работника.

7.13. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

7.14. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

7.15. При предоставлении отпуска в календарных днях выходные включаются в число дней отпуска и оплачиваются. Нерабочие праздничные дни, в том числе дополнительные нерабочие праздничные дни, устанавливаемые субъектами РФ, приходящиеся на отпускной период, в числе дней отпуска не учитываются и не оплачиваются.

7.16. 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 Работодателем и Работником.

Отдельным категориям Работников в соответствии с Кодексом Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании их письменного заявления.

7.17. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

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

7.19. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

7.20. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

7.21. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

7.22. Отпуск без сохранения заработной платы оформляется приказом (распоряжением) директора (уполномоченного лица).

7.23. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, который утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

7.24. Отпуска тренерам-преподавателям предоставляются, как правило, во время летних каникул.

7.25. Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы.

7.26. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников.

8. Отстранение от работы

8.1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

8.1.1. Появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

8.1.2. Не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

8.1.3. Не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.1.4. При выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором.

8.1.5. В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

8.1.6. По требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8.2. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Кодексом, другими федеральными законами.

8.3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

9. Заработная плата

9.1. Заработная плата Работника устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в учреждении системами оплаты труда и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

9.2. В трудовом договоре Работника устанавливаются: должностной оклад в соответствии с утвержденным штатным расписанием учреждения, стимулирующие выплаты (надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера).

Размеры и условия указанных выплат определяются в соответствии с законодательством РФ и локальными нормативными актами учреждения.

9.3. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца: 20 числа текущего месяца и 5 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

9.4. Заработная плата перечисляется в безналичной денежной форме на указанный Работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором.

9.5. При работе на условиях совместительства, неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

9.6. Выплата заработной платы производится после удержания сумм, предусмотренных законодательством РФ.

9.7. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами.

9.8. Удержания из заработной платы Работника для погашения его задолженности Работодателю могут производиться:

9.8.1. Для возмещения неотработанного аванса, выданного Работнику в счет заработной платы.

9.8.2. Для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, а также в других случаях.

9.8.3. При увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск. Удержание за эти дни не производится, если Работник увольняется по основаниям, указанных в пунктах 1, 2, подпункте «а» пункта 3 и пункте 4 статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6, 7 статьи 83 Кодекса.

9.4. В случаях, предусмотренных пунктами 9.8.1, 9.8.2. Работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно начисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

9.5. Заработная плата, излишне выплаченная Работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов) не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- 9.5.1. Счетной ошибки;
- 9.5.2. Если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина Работника в невыполнении норм труда или простое;
- 9.5.3. Если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом;
- 9.5.4. По письменному соглашению (заявлению) работника.
- 9.6. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся Работнику.
- 9.7. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за Работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы.
- 9.8. Размер удержаний из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного Работодателем здоровью Работника, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением, не может превышать 70%.
- 9.9. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению между работником и работодателем.
- 9.10. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
- 9.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.
- 9.12. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 9.13. Оплата за работу в ночное время с 22 часов 00 минут до 06 часов 00 минут и праздничные дни производится в соответствии с положениями об оплате труда работников, действующими в учреждении.

10. Поощрения за успехи в труде (работе)

- 10.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение Работниками трудовых обязанностей, успехи в подготовке юных спортсменов, продолжительную безупречную работу и другие достижения в работе работодатель может применить к работникам следующие поощрения(статья 191 ТК РФ)
- объявить благодарность;
 - выдать денежную премию;
 - наградить ценным подарком;
 - наградить Почетной грамотой.
- 10.2. За особые трудовые заслуги Работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и почетным званиям.
- 10.3. Работодатель вправе применить к Работнику любое поощрение и даже несколько поощрений одновременно, обеспечивая при этом сочетание морального и материального стимулирования труда.
- 10.4. При применении поощрения Работодатель может учитывать мнение представительного органа Работников.
- 10.5. Поощрения объявляются приказом (распоряжением) Работодателя и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку Работника.

11. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины

11.1. Трудовая дисциплина – обязательное для всех Работников подчинение правилам поведения, установленным Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, Правилами, трудовым договором, иными локальными нормативными актами МБУ ДО ДЮЦ «Боевые перчатки».

11.2. Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения Работниками трудовой дисциплины.

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

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

11.4. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Кодексом.

11.5. Дисциплинарным проступком является действие или бездействие Работника, не соответствующее правилам поведения, установленным в соответствии с пунктом 11.1, в том числе:

- опоздание на работу;
- отсутствие без уважительных причин на рабочем месте в рабочее время;
- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- появление на работе в течение рабочего дня в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;
- отказ от исполнения законного распоряжения Работодателя или его представителя;
- несоблюдение правил техники безопасности и пожарной безопасности, правил хранения материальных ценностей;
- иные нарушения трудовой дисциплины.

11.6. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника объяснение в письменной форме.

11.7. В случае отказа Работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

11.8. Отказ Работника дать письменное объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

11.9. Дисциплинарное расследование нарушения тренером-преподавателем норм профессионального поведения и (или) Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана этому тренеру-преподавателю.

11.10. Ход дисциплинарного расследования в отношении тренера-преподавателя и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия этого тренера-преподавателя, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

11.11. 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.

11.12. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности – позднее двух лет со дня его совершения.

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

11.14. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, и мотивы применения взыскания.

11.15. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

11.16. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

11.17. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

11.19. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководства или представительного органа работников.

12. Заключительные положения

12.1. Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ДЮЦ «Боевые перчатки» утверждаются приказом директора.

12.2. С правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все Работники МБУ ДО ДЮЦ «Боевые перчатки», которые обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок установленный правилами.

12.3. Правила внутреннего трудового распорядка должны быть доступны для всех работников МБУ ДО ДЮЦ «Боевые перчатки».