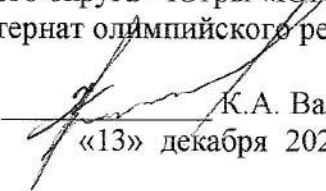


Учено мнение:
Общее собрание
трудоого коллектива
Протокол от «13» декабря 2022г. №8

УТВЕРЖДАЮ:
Врио директора автономного
профессионального образовательного
учреждения Ханты–Мансийского
автономного округа - Югры «Югорский
колледж-интернат олимпийского резерва»


К.А. Васильев
«13» декабря 2022 года

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
Автономного профессионального образовательного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры
«Югорский колледж-интернат олимпийского резерва»

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее — Правила) являются локальным нормативным актом, регламентирующим порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности сторон трудового договора (эффективного контракта), применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Автономном профессиональном образовательном учреждении Ханты–Мансийского автономного округа - Югры «Югорский колледж-интернат олимпийского резерва» (далее — работодатель).

1.2. Настоящие Правила разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании», Уставом Автономного профессионального образовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Югорский колледж-интернат олимпийского резерва» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. Целью настоящих Правил является укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение эффективности и производительности труда, высокое качество работы, формирование коллектива профессиональных Работников.

1.4. Трудовая деятельность работников в учреждении направлена на достижение целей и реализацию задач, закрепленных в Уставе учреждения, положений о структурных подразделениях.

1.5. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, соглашениями, локальными актами, трудовым договором;

Представитель работодателя - руководитель учреждения или уполномоченное им лицо в соответствии с законодательством Российской Федерации;

Совет трудового коллектива организации - представитель работников учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке

полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;

Работодатель - юридическое лицо (учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.6. Правила утверждены работодателем с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Изменения и дополнения в Правила вносятся работодателем в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

1.8. Правила едины и обязательны для всех работающих в учреждении по трудовому договору.

II. Порядок приёма, гарантии при приеме, порядок перевода и увольнения работников

2.1. Работники имеют право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

2.2. Порядок приема на работу:

2.2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (эффективного контракта) (далее – трудовой договор) о работе в данном учреждении.

2.2.2. При приеме на работу работодатель руководствуется тем, что для работы по должности, профессии, специальности в соответствии со штатным расписанием квалификация работника должна соответствовать требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах.

2.2.3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Осуществлять назначение на должность лица без специальной подготовки или стажа работы по рекомендации аттестационной комиссии работодатель вправе только с учетом требований ч.1 ст.195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.4. Трудовые договоры в Учреждении могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) срочные трудовые договоры - в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами Российской Федерации.

Если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия или продление срока действия договора на новый срок и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.2.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в учреждение, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- 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, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям при поступлении на работу, связанную с деятельностью 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.
- 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.

В соответствии со статьей 331 Трудового кодекса Российской Федерации к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

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 ТК РФ. Лица, указанные в настоящем абзаце 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.

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.2.6. В соответствии со ст. 351.1. Трудового кодекса Российской Федерации, к трудовой деятельности в Учреждении 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 настоящего Кодекса, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей указанной статьи.

2.2.7. При заключении трудового договора с лицами, впервые поступающими на работу, формирование сведений о трудовой деятельности, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

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

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине, работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Работу по оформлению документов осуществляет отдел кадрового и правового обеспечения.

2.2.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст. 65 ТК РФ).

2.2.9. При заключении трудового договора, в нем по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено Трудовым кодексом Российской Федерации.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев, испытание не может превышать двух недель.

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

В период испытания работник обязан соблюдать Правила и выполнять трудовую функцию, обусловленную заключенным с ним трудовым договором. Все

нормативные правовые акты, регулирующие труд работника учреждения, в том числе касающиеся оплаты труда, распространяются на работника полностью.

2.2.10. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится у работодателя (в отделе кадрового и правового обеспечения), другой – у работника. На основании заключенного трудового договора при приеме на работу оформляется приказ работодателя. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.2.11. С учетом особенностей условий по исполнению трудовой функции работника по конкретной должности, эпидемиологической ситуацией территории, на которой расположено Учреждение, иных объективных причин, с работником может быть заключен трудовой договор на условиях дистанционной (удаленной) работы.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к нему можно предусматривать выполнение трудовой функции дистанционно на:

постоянной основе – в течение срока действия трудового договора;

временно – непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением срока;

периодически – при условии чередования периодов выполнения трудовой функции дистанционно и на стационарном рабочем месте.

Взаимодействие между работником и Учреждением на условиях дистанционной (удаленной) работы осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, трудовым договором и иными нормативно-правовыми актами, локальными актами Учреждения, регулирующими вопросы трудовой деятельности.

2.2.12. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей установлены нормативно правовыми актами Российской Федерации.

Трудовые книжки работников и вкладыши к ним хранятся и ведутся в отделе кадрового и правового обеспечения учреждения, являются документами строгой отчетности.

С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под подпись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

2.2.13. При приеме на работу работодатель ознакомляет работника с Уставом Учреждения, настоящими Правилами, инструкцией по охране труда, правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и иными локальными нормативными актами Учреждения, относящимися к трудовой деятельности работника.

2.2.14. 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).

2.3. Гарантии при приеме на работу:

2.3.1. Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора.

2.3.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

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

2.3.4. Запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.3.5. По письменному требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

2.3.6. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в суде.

2.4. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу.

2.4.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или отдела, структурного подразделения, в котором он работает).

2.4.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

- изменения в осуществлении образовательного, тренировочного процессов в учреждении (сокращение количества классов, групп по видам спорта, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.4.3. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника.

Перевод на другую постоянную работу в пределах одного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемого 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 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.

2.4.4. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу. В случае совмещения Работнику не предоставляется отпуск по совмещаемой должности.

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

2.5.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.5.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

2.5.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей,

установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных ст. 351.7. Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

2.5.5. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

2.5.6. 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 у работодателя.

2.5.7. Расторжение по инициативе работодателя 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.

2.5.8. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работник, 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 или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы 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.

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование) (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- 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;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в случае отсутствия без уважительных причин (уважительной причиной может являться врачебная справка о медицинском отводе от прививки) обязательных профилактических прививок (пункт 2 ст. 5 Федерального закона №157-ФЗ от 17.09.1998 г. «Об иммунопрофилактике инфекционных заболеваний»);

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.7. Прекращение трудового договора.

2.7.1. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

2.7.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия

работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

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

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

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.7.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Работники, занимающие должность тренера, предупреждают работодателя о расторжении трудового договора по их инициативе (по собственному желанию) в срок не менее чем за месяц за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев (ст. 348.12 ТК РФ).

2.7.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.7.6. 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 законодательством Российской Федерации не может быть отказано в заключении трудового договора.

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

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

2.7.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.7.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, 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.

2.7.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.7.10. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.7.11. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.7.12. Днем прекращения трудового договора (увольнения) работника является последний день его фактической работы независимо от даты издания соответствующего приказа об увольнении, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации сохранялось место работы (должность).

2.7.13. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи или иного федерального закона.

2.7.14. Заверенные надлежащим образом копии документов, связанные с работой, по письменному заявлению работника работодатель выдает ему в день прекращения трудового договора. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

III. Основные права и обязанности работников

3.1. Перечень прав и обязанностей, ответственность каждого работника определяются трудовой функцией и (или) должностной инструкцией, а также локальными актами учреждения.

Должностные инструкции разрабатываются начальниками отделов, руководителями структурных подразделений учреждения, согласовываются с отделом кадрового и правового обеспечения, утверждаются директором. Хранятся должностные инструкции в отделе кадрового и правового обеспечения учреждения.

3.2. Работники имеют право:

3.2.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, локальными актами учреждения;

3.2.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.2.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным нормативными правовыми актами учреждения;

3.2.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.2.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

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

3.2.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

3.2.8. на участие в управлении учреждением, в том числе через общее собрание трудового коллектива, совет трудового коллектива учреждения, вносить предложения по улучшению работы, а также по вопросам социально-культурного обслуживания;

3.2.9. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.2.10. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

3.2.11. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

3.2.12. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.2.13. на иные права в соответствии с уставом учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.3. Педагогические работники учреждения также имеют право:

3.3.1. на внесение предложений по совершенствованию образовательного, тренировочного, учебно-тренировочного, воспитательного процессов в учреждении;

3.3.2. на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников (системы переподготовки и повышения квалификации);

3.3.3. на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.4. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск;

3.3.5. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.3.6. пользоваться другими правами в соответствии с уставом учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации, локальными актами учреждения.

3.4. Работники, призванные на военную службу по мобилизации или заключившие контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо

контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеют право:

3.4.1. на сохранение социально-трудовых гарантий в период приостановления действия трудового договора, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи);

3.4.2. на включение периода приостановления действия трудового договора в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

3.5. Работники обязаны:

3.5.1. Честно и добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, настоящими Правилами, уставом учреждения, иными локальными нормативными актами учреждения. Осуществлять трудовую функцию таким образом, чтобы достичь наиболее эффективного результата.

3.5.2. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной и санитарной гигиене труда, противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями.

3.5.3. Соблюдать требования нормативно-правовых актов Российской Федерации в области антикоррупционного законодательства.

3.5.4. Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества учреждения, а также об иных обстоятельствах, препятствующих или затрудняющих нормальную работу (авария, чрезвычайные ситуации и другие обстоятельства).

3.5.5. Соблюдать режим работы, трудовую дисциплину, исполнять приказы и указания директора учреждения и своего непосредственного и прямых руководителей.

3.5.6. Проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке предварительные и периодические медицинские осмотры.

3.5.7. Содержать рабочее место, оборудование, мебель, технику и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту на своём рабочем месте.

3.5.8. Эффективно использовать оборудование и технику, бережно относиться к имуществу учреждения, инструментам, инвентарю, спецодежде и другим предметам и вещам, выдаваемым в пользование работникам или находящемся на рабочем месте.

В случае причинения учреждению материального ущерба в процессе или в связи с осуществлением трудовой деятельности работник привлекается к материальной ответственности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации. В иных случаях ущерб возмещается в порядке, предусмотренном гражданским законодательством Российской Федерации.

3.5.9. Экономно и рационально расходовать любую энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя.

3.5.10. Соблюдать законные права и свободы обучающихся и других работников учреждения.

3.5.11. Уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся, а также партнерам, клиентам и поставщикам учреждения. Воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности. Следовать общепринятым нравственным и этическим нормам,

заботиться о деловой репутации учреждения, соблюдать высокий уровень культуры общения.

3.5.12. В случае публичных и иных выступлений от имени учреждения или о деятельности учреждения, в том числе в средствах массовой информации использовать только достоверную и проверенную информацию.

3.5.13. Не использовать расходные материалы, интернет-ресурсы работодателя в личных целях. Не заниматься личным бизнесом в рабочее время.

3.5.14. Уведомлять работодателя в возможно короткие сроки в случае возникновении каких-либо обстоятельств, препятствующих для работника исполнению своих трудовых обязанностей.

3.5.15. Уведомлять работодателя об изменении персональных данных в срок, не превышающий 14 дней с предъявлением оригиналов документов, подтверждающих такие изменения.

3.5.16. Выполнять другие обязанности, отнесенные уставом учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.5.17. В целях обеспечения безопасности на территории работодателя, а также контроля и учета рабочего времени, работники обязаны соблюдать контрольно-пропускной режим в Учреждении и режим рабочего времени.

3.5.18. Работники, не находящиеся на больничном, в очередных отпусках, служебных командировках и служебных поездках, обязаны ежедневно при входе и выходе соблюдать установленный в Учреждении контрольно-пропускной режим, в том числе с использованием электронного пропуска (магнитной карточки, ключа). Запрещается передача выданного Работнику электронного пропуска (магнитной карты, ключа) другому лицу, в том числе с целью регистрации входа (выхода) с территории объекта Работодателя.

3.6. Работники, замещающие должности педагогического состава учреждения обязаны также:

3.6.1. Выполнять учебную, учебно-тренировочную, методическую работу, проводить научные исследования и контролировать самостоятельную учебную работу обучающихся и спортсменов.

3.6.2. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой.

3.6.3. Обеспечивать высокую эффективность учебного, учебно-тренировочного процессов, способствующую приобретению глубоких знаний и навыков обучающимися и спортсменами.

3.6.4. Формировать у обучающихся и спортсменов профессиональные качества по избранному направлению подготовки (специальности).

3.6.5. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3.6.6. Развивать у обучающихся и спортсменов самостоятельность, инициативу, творческие способности.

3.6.7. Соблюдать права и свободы обучающихся и спортсменов, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся и спортсменов.

3.6.8. Участвовать в деятельности педагогического и иных советов учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы.

3.6.9. Обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся и спортсменов во время образовательного и учебно-тренировочного процессов.

3.6.10. Осуществлять связь с родителями (усыновитель, опекун, попечитель).

3.7. На работников, замещающих должности тренера, тренерско-преподавательского состава, дополнительно распространяются следующие обязанности:

3.7.1. Соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям.

3.7.2. Принимать участие в спортивных соревнованиях только по согласованию с работодателем.

3.7.3. Не использовать в работе запрещенные в спорте средства (допинг) и (или) методы, контролировать прохождение допингового контроля обучающимися; принимать меры по предупреждению использования спортсменом (спортсменами) допинговых средств и (или) методов.

3.7.4. Осуществлять свою деятельность на профессиональном уровне, соответствующем занимаемой должности, обеспечивать в полном объеме реализацию учебно-тренировочного процесса в соответствии с утвержденным учебно-тренировочным планом спортивной подготовки.

3.7.5. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики.

3.7.6. Применять методически обоснованные и обеспечивающие высокое качество спортивной подготовки формы, методы тренировочного, учебно-тренировочного процессов.

3.7.7. Учитывать особенности психофизического развития спортсменов и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для прохождения тренировочного, учебно-тренировочного процессов лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями.

3.7.8. Систематически повышать свой профессиональный уровень.

3.7.9. Проходить аттестацию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.8. Работникам в помещениях учреждения и на территории учреждения запрещается:

3.8.1. Курить на территории учреждения, распивать спиртные напитки на территории учреждения или в период исполнения своей трудовой функции, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества.

3.8.2. Хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества на территории учреждения (кроме работников, обязанности которых включают в себя применение в работе данных веществ).

3.9. Работникам, проживающим в общежитии учреждения, устанавливаются дополнительные права и обязанности в соответствии с жилищным законодательством, правилами проживания в общежитии учреждения и договором найма специализированного жилого помещения.

IV. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

4.1.1. На управление учреждением, принятие решений в пределах полномочий,

предусмотренных уставом учреждения, трудовым законодательством России;

4.1.2. На заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

4.1.3. На поощрение работников за добросовестный эффективный труд в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными актами учреждения;

4.1.4. На требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения настоящих Правил и иных локальных нормативных актов учреждения;

4.1.5. На привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами Российской Федерации;

4.1.6. На принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

4.1.7. При возникновении форс-мажорных обстоятельств, Работодатель вправе перевести работника на дистанционную форму трудовой деятельности. Особенности регулирования труда в таких условиях определяются в соответствии с главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Основанием перевода работника на дистанционную форму трудовой деятельности является приказ Работодателя, с внесением изменения в трудовой договор путем подписания дополнительного соглашения;

4.1.8. С целью определения эффективности труда за счет рационального использования кадров, обладающих необходимой квалификацией, осуществлять аттестацию работников. Порядок проведения аттестации работников силами работодателя определяется Положением об аттестации работников.

4.1.9. В целях подтверждения соответствия квалификации положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, направлять работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации). В случае, когда работники направляются на обучение с отрывом от работы, за ними сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

4.1.10. В случае освобождения работника от работы для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работодатель вправе требовать от такого работника документы, подтверждающие факт прохождения им диспансеризации.

4.1.11. Реализовывать иные права, определенные уставом учреждения, законодательством Российской Федерации.

4.2. Основные обязанности работодателя:

4.2.1. Выполнять обязанности, возложенные на учреждение трудовым законодательством, законодательством об образовании, законодательством в сфере физической культуры и спорта в части организации и обеспечения деятельности, связанной со специализированной спортивной подготовкой, образовательной, научной и производственной деятельности.

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

4.2.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

4.2.4. Создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

4.2.5. Знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

4.2.6. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, проводить обучение и периодически контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, пожарной безопасности.

4.2.7. Исполнять обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда.

4.2.8. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, оргтехникой, программным обеспечением, специальной одеждой, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей. В пределах финансовых средств учреждения осуществлять материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного, тренировочного, учебно-тренировочного процессов, оборудование помещений, спортивных объектов.

4.2.9. Обеспечивать исправное содержание помещений и объектов учреждения.

4.2.10. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

Выплачивать в полном размере работникам учреждения причитающуюся заработную плату, перечисляя ее на лицевые счета работников. Дни выплаты заработной платы устанавливаются: за первую половину месяца 25 числа того же месяца (аванс) и за вторую половину месяца 10 числа (зарботная плата) следующего месяца. В случае, если данные даты приходятся на выходные, праздничные дни, зарботная плата выплачивается в день, предшествующий им. Вместе с тем, не позднее 25 числа каждого месяца, Работодатель осуществляет выплату в полном объеме за текущий месяц ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам. Выплата за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам устанавливается на период предоставления субсидии на иные цели из средств федерального бюджета.

Обеспечивать выплату заработной платы в полном объеме не позднее дня приостановления действия трудового договора за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора работникам учреждения, призванным

на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Размер заработной платы и порядок ее выплаты устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда и Порядком назначения стимулирующих выплат работникам учреждения.

4.2.11. При выдаче заработной платы работникам работодатель выдает расчетные листки.

4.2.12. Своевременно предоставлять отпуска всем работникам учреждения в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

4.2.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

4.2.14. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

4.2.15. Создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников учреждения;

4.2.16. Принимать меры к надлежащему методическому обеспечению образовательного, учебно-тренировочного процессов. Обеспечивать разработку учебно-тренировочных планов и программ учебных дисциплин, соответствующих требованиям государственного образовательного стандарта и необходимых для качественной спортивной подготовки обучающихся.

4.2.17. Утверждать в установленном в учреждении порядке объемы учебной работы и распределение педагогической, тренерской нагрузки преподавателей и тренеров-преподавателей на предстоящий учебный год.

4.2.18. Создавать условия для поддержания благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

4.2.19. Способствовать созданию в коллективе деловой, творческой, товарищеской атмосферы, своевременно рассматривать предложения отделов, структурных подразделений по улучшению деятельности, сохранению и приумножению авторитета учреждения. Планировать и осуществлять мероприятия по повышению квалификации и профессиональной переподготовке работников, включающие в себя следующие виды:

- краткосрочное тематическое обучение по вопросам, касающимся специфики деятельности;

- научно-практические семинары по вопросам совершенствования спортивной подготовки;

- длительное обучение специалистов в образовательной организации дополнительного профессионального образования для углубленного изучения актуальных проблем в области физической культуры и спорта.

- профессиональная переподготовка и повышение квалификации работников в соответствии с предъявляемыми требованиями к квалификации.

4.2.20. Исполнять иные обязанности, определенные уставом учреждения, трудовым договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

V. Рабочее время и порядок его использования.

Время отдыха работников

5.1. Рабочим временем считается время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности, а также другие периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

5.2. В соответствии с действующим законодательством, в зависимости от характера трудовой функции и производственной необходимости для работников учреждения могут устанавливаться следующие режимы работы:

5.2.1. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Время начала и окончания работы в учреждении устанавливается:

Женщины: понедельник – четверг с 9.00 до 17.15 час.,

Пятница – с 9.00 до 17.00 час.

Мужчины: понедельник – пятница с 9.00 до 18.00 час.,

Обеденный перерыв с 13.00 до 14.00 час.

5.2.2. Шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).
Время начала и окончания работы в учреждении устанавливается:

Женщины: понедельник – пятница с 9.00 до 16.15 час.,

Суббота – с 9.00 до 15.00 час.

Мужчины: понедельник – пятница с 9.00 до 17.00 час.,

Суббота – с 9.00 до 15.00 час.

Обеденный перерыв с 13.00 до 14.00 час.

5.3. В Учреждении отдельным категориям работников устанавливаются следующие особые режимы рабочего времени:

5.3.1. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников учреждения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность").

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников Учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учётом:

- режима деятельности Учреждения, связанного с круглосуточным пребыванием обучающихся, пребыванием их в течение определённого времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы Учреждения;

- продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204) (далее - приказ N 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

- объёма фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом N 1601;

- времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

- времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

Для педагогических работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) и сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них трудовыми договорами, должностными инструкциями и настоящими Правилами.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, установления верхнего предела учебной нагрузки рассчитываются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ, Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

Выполнение педагогической работы характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, преподавателя, которое утверждается директором учреждения.

Выполнение другой части работы (участие в работе советов, проведение родительских собраний, изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся и т.д.) работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Дни недели (периоды времени, в течение которых учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников от проведения, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации,

самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом учреждения.

5.3.2. Особенности режима рабочего времени тренеров-преподавателей.

Тренерам-преподавателям, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, устанавливается 36 часов в неделю (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"), из которых 18 часов будет занимать учебная (преподавательская) работа. Норма часов преподавательской работы на ставку заработной платы тренера-преподавателя составляет 18 астрономических часов и включает в себя проводимые уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

Объем тренерской нагрузки определяется ежегодно на начало тренировочного периода в соответствии с программами спортивной подготовки по видам спорта.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренера определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

5.3.3. Особенности режима рабочего времени тренеров.

- Продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, исходя из продолжительности рабочего времени – 40 часов в неделю, при работе по совместительству – до 20 часов в неделю.

- Рабочее время тренера состоит не только из фактически отработанного времени со спортсменами (непосредственно тренерской работы), но и другой части работы, требующей затрат рабочего времени, не конкретизированного по количеству часов, вытекающей из его должностных обязанностей (иная работа тренера).

- В рабочее время тренеров, кроме непосредственно тренерской работы, включается иная работа тренера: индивидуальная работа со спортсменами, научная, исследовательская работа, работа по подготовке и обслуживанию спортивного инвентаря и оборудования, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами.

- Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренера определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

- Соотношение непосредственно тренерской и иной работы тренера в пределах рабочей недели с учетом программы спортивной подготовки, специальности и квалификации работника не может быть менее 60% рабочего времени на непосредственно тренерскую работу.

- Под тренерской нагрузкой работников понимается непосредственно тренерская работа, выполняемая во взаимодействии со спортсменами по видам

деятельности, установленным программой спортивной подготовки, в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

- Объем тренерской нагрузки определяется ежегодно на начало тренировочного периода в соответствии с программами спортивной подготовки по видам спорта.

5.3.4. Режим ненормированного рабочего дня, при котором работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может устанавливаться следующим работникам: заместители директора, руководители структурных подразделений и другие сотрудники учреждения. В соответствии со ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации, данной категории работников предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее трех календарных дней.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой) (ст.101 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3.5. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Привлечение работников к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя может производиться только в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством.

5.3.6. Суммированный учет рабочего времени вводится для работников, по условиям работы которых не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

Суммированный учет рабочего времени может быть установлен для работников отдела по организации питания, отдела по обеспечению условий проживания обучающихся и спортсменов, отдела по обеспечению деятельности спортивного комплекса и открытых площадок, отдела медицинского обеспечения спортивной подготовки, отдела инженерно-технического обеспечения, отдела воспитательной и внеурочной работы, иным работникам - по соглашению сторон.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается. Работникам с суммированным учетом рабочего времени устанавливается учетный период для учета рабочего времени – календарный год. Для работников отдела инженерно-технического обеспечения с суммированным учетом рабочего времени, устанавливается учетный период для учета рабочего времени – месяц. Учетный период для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – три месяца.

График работы для указанных категорий работников разрабатывается соответствующим руководителем структурного подразделения, согласовывается в планово-экономическом отделе, утверждается директором и доводится до сведения работников под роспись.

На время, когда сотрудник отсутствовал на работе из-за болезни, отпуска или любой другой уважительной причины, норма рабочих часов, рассчитанная за учетный период, подлежит уменьшению. Изменения в график вносятся руководителем

структурного подразделения и утверждаются директором по мере необходимости. Работник уведомляется об изменениях под роспись.

5.3.7. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

5.3.8. Работникам, постоянная работа которых, связана с постоянными служебными поездками, которые осуществляются в процессе выполнения трудовых обязанностей, может устанавливаться разъездной характер работы. Перечень должностей и профессий работников, постоянная работа которых носит разъездной характер, а также порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых носит разъездной характер, устанавливается локальными актами учреждения.

5.4. Запрещается в рабочее время:

отвлекать работников от их непосредственной работы,
вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной необходимостью.

5.5. При осуществлении в учреждении функций по контролю за образовательным, учебно-тренировочным процессами и в других случаях не допускается:

присутствие на тренировках, уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

входить в класс (группу), тренировочный объект после начала тренировки, урока (занятия), за исключением представителя работодателя;

делать педагогическим работникам и работникам тренерско-преподавательского состава замечания по поводу их работы во время проведения тренировок, уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

5.6. Время отдыха:

5.6.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

5.6.2. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

5.6.3. Перерывы в рабочем времени педагогического состава, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев,

предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для данных работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно с обучающимися.

5.6.4. Перечень нерабочих праздничных дней определен Трудовым кодексом Российской Федерации.

Накануне нерабочих праздничных и выходных дней продолжительность работы работников сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни происходит в исключительных случаях с письменного согласия работника, по письменному приказу работодателя.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, на основании заявления работника ему может предоставляться другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается Учреждением в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6.4.1. На основании нормативно-правовых актов Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры работникам могут быть предоставлены дополнительные дни отдыха. Порядок и условия предоставления таких дней отдыха определяется локальным актом Работодателя.

5.6.5. Основания и порядок предоставления, а также продолжительность ежегодных основных и дополнительных отпусков работникам учреждения определяется законодательством Российской Федерации, уставом учреждения, настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами учреждения.

5.6.6. Работникам учреждения предоставляются отпуска продолжительностью:

№ п/п	Наименование категорий профессий, должности	Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска (календарных дней)	Основание (№, дата документа)
1.	Все работники учреждения, за исключением педагогических работников	28 календарных дней – ежегодный основной оплачиваемый отпуск	ст. 115 Трудового кодекса РФ
2.	Все работники учреждения	16 календарных дней – дополнительный оплачиваемый отпуск лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	ст. 321 Трудового кодекса РФ, Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях ...", Постановление Правительства РФ от 16 ноября 2021 г. № 1946 "Об утверждении перечня районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к

			районам Крайнего Севера ...
3.	Педагогические работники учреждения – в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников (в том числе руководители структурных подразделений, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью)	56 календарных дней – ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск	Трудовой кодекс РФ, Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" Постановление Правительства РФ от 08.08. 2013 № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников ..."
4.	Работники учреждения – в соответствии со сводной ведомостью результатов проведения специальной оценки условий труда	Не менее 3 календарных дней – за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	Трудовой кодекс РФ, приказ Минтруда России № 33н от 24.01.2014, Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22, отчет о проведении специальной оценки условий труда в АУ «Югорский колледж-интернат олимпийского резерва
5.	Заместитель директора по экономике, финансам и ресурсному обеспечению	12 календарных дней – ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день	Ст. 101, 119 Трудового кодекса РФ
6.	Заместители директора, (кроме заместителя	4 календарных дня – ежегодный дополнительный	Ст. 101, 119 Трудового кодекса

	директора по экономике, финансам и ресурсному обеспечению, заместителя директора по спортивной подготовке) и руководители структурных подразделений, не относящиеся к педагогическим работникам, главный бухгалтер	оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день	РФ
7.	водитель автомобиля 5 разряда; водитель автомобиля 4 разряда	5 календарных дней – ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день	Ст. 101, 119 Трудового кодекса РФ

5.6.7. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

5.6.8. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5.6.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

5.6.10. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованные дни отпуска.

5.6.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.6.12. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.6.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.6.14. Основные ежегодные отпуска работникам учреждения, занимающим должности педагогического состава, предоставляются, как правило, в летний каникулярный период.

5.6.15. Работники учреждения, с которыми действие трудового договора приостановлено в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеют право на предоставление им ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время независимо от стажа работы у работодателя.

VI. Поощрения за успехи в работе

6.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе, активное участие в научно-исследовательской работе и общественной жизни Учреждения, работники могут поощряться следующим образом:

- а) объявление благодарности;
- б) награждением Почётной грамотой;
- в) награждение Благодарственным письмом;
- г) другими поощрениями.

Поощрения объявляются приказом работодателя, при необходимости доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. За особые трудовые заслуги работники учреждения могут быть представлены в установленном порядке к государственным и отраслевым наградам.

6.3. Материальные формы поощрения за успехи в работе устанавливаются внутренним локальным актом (Положением о системе оплаты труда).

VII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. Нарушения трудовой дисциплины, совершения дисциплинарных проступков, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влекут за собой применение мер дисциплинарного взыскания, а также применение иных мер, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка, в учреждении применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. Увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применено в следующих случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

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

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением

судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

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

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

- неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

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

- принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации);

- однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;

- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

- невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- в других случаях, установленных федеральными законами.

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

7.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется

соответствующий акт об отказе работника дать такое объяснение или о невозможности запросить (получить) такое объяснение.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

7.7. 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.

7.8. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

7.11. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

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

7.14. За нарушение обязанностей, установленных жилищным законодательством, правилами проживания в общежитиях Учреждения и договором найма специализированного жилого помещения, работник несет ответственность в соответствии с жилищным законодательством.

VIII. Заключительные положения

8.1. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются работодателем

самостоятельно в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и данными Правилами, совместно или по согласованию с соответствующими представительными органами трудового коллектива.

8.2. В случаях, не предусмотренных Правилами, следует руководствоваться Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.3. В случае изменения Трудового кодекса РФ, иных актов действующего трудового законодательства необходимо руководствоваться положениями законодательства (до внесения изменений и дополнений в настоящие Правила).

8.4. С вновь принятыми Правилами, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под подпись с указанием даты ознакомления.

8.5. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для выполнения всеми Работниками учреждения в пределах их компетенции. Нарушение, а также несоблюдение Правил служит основанием для привлечения виновного в этом лица к дисциплинарной ответственности.

8.6. Местом хранения настоящих Правил является отдел кадрового и правового обеспечения.

8.7. Настоящие Правила вступают в силу с 01.01.2023.