

Приложение J
к коллективному договору
МБУ ДО СШ ГО Богданов

Работников:

Представитель трудового коллектива
Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования Спортивная школа ГО


Гнинятуллина Т.С.

«21» марта 2023 г.

От работодателя:

Директор Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
Спортивная школа ГО Богданович


Нургин И.В.



«21» марта 2023 г.

Правила внутреннего трудового распорядка

Муниципального бюджетного учреждения
Муниципального дополнительного образования Спортивная школа городского округа Богданович

г. Богданович 2023

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом и регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работника и работодателя, режим рабочего времени и времени отдыха, порядок поощрения работников и ответственность работодателя и ответственность работника, включая меры дисциплинарного взыскания, применяемые к работнику, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Спортивная школа олимпийского резерва Богданович (далее - Учреждение или работодатель).

1. Порядок приема работников

1.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, который заключается в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Трудовой договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение срока действия трудового договора или дополнительным соглашением к трудовому договору не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случае временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя так может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственного (или) органом местного самоуправления).

1.2. До подписания трудового договора работодатель знакомит работника под подпись с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Знакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 ТК РФ, может осуществляться путем обмена электронными документами.

1.3. При заключении трудового договора претендент на работу обязан предъявить работодателю следующие документы (не установлено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами):

1.3.1. Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность);

1.3.2. Трудовую книжку и/или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае, если новый сотрудник ранее отказался от ведения бумажной трудовой книжки и предъявил только сведения о работе по форме СТД-Р и/или СТД-ПФР, но информации в такой форме недостаточно, чтобы посчитать его страховой стаж для начисления пособия по временной нетрудоспособности, отдел кадров вправе запросить у сотрудника бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию.

1.3.3. Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (за исключением случаев, когда претендент поступает на работу впервые и не имеет открытого индивидуального счета).

1.3.4. Документы воинского учета, если на работу поступает военнообязанный или лицо, призванное на военную службу.

12.5. Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний, если работник поступает на работу, которая требует соответствующих специальных знаний и специальной подготовки.

12.6. Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо освобождения от уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном порядке и по установленной форме, если лицо поступает на работу, связанную с деятельностью, для которой в соответствии с федеральным законом не допускаются лица имеющие (имевшие) судимость, подвергавшиеся (подвергавшиеся) уголовному преследованию.

12.7. Справку о том, является или не является претендент на работу подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, выданную в установленном порядке и по установленной форме, если лицо поступает на работу, связанную с деятельностью, для которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица подвергнутые такому административному наказанию, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

12.8. Справку о характере и условиях труда по основному месту работы - при приеме на работу и совместительству с вредными и (или) опасными условиями труда.

12.9. Дополнительные документы с учетом специфики работы, если это предусмотрено Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

12.10. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документ предусмотренный статьей 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

12.11. Если претендент на работу в течение двух лет, предшествующих поступлению на работу занимал должность государственной или муниципальной службы, которая включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами РФ, то он обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте службы.

12.12. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами претендент на работу проходит за счет средств работодателя обязательный предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр.

12.13. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника, которое устанавливается для того, чтобы проверить соответствует ли работник поручаемой работе или нет.

12.13.1. Если в трудовом договоре отсутствует условие об испытании, то работник считается принятым на работу без испытания.

При фактическом допуске работника к работе без оформления письменного трудового договора условие об испытании может быть включено в текст трудового договора, только если до начала работы такое условие работник и работодатель оформили в виде отдельного соглашения.

12.13.2. Во время испытания на работника распространяются все нормы трудового законодательства коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов.

12.13.3. Срок испытания для работника не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

12.13.4. Условие трудового договора об испытании не применяется, если работнику в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами нельзя устанавливать испытание по причине.

17. Работодатель заключает трудовые договоры с работником на неопределенный срок, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, - срочный трудовой договор. Срочный трудовой договор заключается на срок не более пяти лет, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

17.1. Если заключается срочный трудовой договор, то в него обязательно включаются условия срока его действия и обстоятельства (причины), послуживших основанием для его заключения в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом.

Если в трудовом договоре условие о сроке его действия отсутствует, то трудовой договор заключается на неопределенный срок.

18. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр - для работника, другой - для работодателя. В экземпляре трудового договора работодателя работник ставит свою подпись о получении экземпляра трудового договора.

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами.

При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров о получении образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

Со дня письменного заявления дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику по адресу, указанному надлежащим образом, экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

18.1. Трудовой договор, не оформленный письменно, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. В этом случае работодатель должен оформить письменный трудовой договор в течение трех рабочих дней со дня фактического допуска работника к работе.

18.2. Запрещается фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя (его уполномоченного на это представителя).

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель (его уполномоченный на это представитель) отказывается заключить трудовой договор с этим физическим лицом, работодатель оплачивает ему фактически отработанное им время (выполненную работу).

Лицо, осуществившее фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

19. Претендент на работу, который в течение двух лет до поступления на работу в Учреждение занимал должности государственной (муниципальной) службы (перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами РФ) и при этом в его должностные (служебные) обязанности входили отдельные функции государственного управления Учреждением, может быть принят на работу в Учреждение только после получения положительного решения соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных (муниципальных) служащих и урегулированию конфликта интересов.

20. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иным

нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

11.11. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенно трудового договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник обязан приступить к работе на следующий рабочий день после вступления такого договора в силу.

11.12. Если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

11.13. На основании заключенного трудового договора издается приказ о приеме работника на работу. Содержание приказа 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 выдает ему надлежащую копию указанного приказа.

11.14. Трудовые книжки ведутся работодателем на каждого работника, проработавшего свыше пяти дней в Учреждении, если эта работа является для работников основной, за исключением случаев предусмотренных ч. 3, 8 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ.

11.15. Работодатель в десятидневный срок после заключения трудового договора с работником, который в предшествующие два года занимал должности государственной (муниципальной) службы (перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами РФ), установленном порядке сообщает по последнему месту службы этого работника о заключении трудового договора.

2. Порядок увольнения работников

12. Прекращение трудового договора регулируется гл. 13 ТК РФ и производится в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

12.1. Оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд или неисполнения соответствующего запроса работодателя.

12.2. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции или по влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору в обычных условиях.

12.3. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С ним работник должен быть ознакомлен под подпись. А если работник отказывается от ознакомления или приказ невозможно довести до его сведения, то на приказе делается соответствующая запись.

12.4. Если увольнение работника является дисциплинарным взысканием, то приказ работодателя об увольнении должен быть объявлен этому работнику под подпись в течение трех рабочих дней (включая времени отсутствия работника на работе). Если работник отказывается ознакомиться с приказом под подпись, на приказе делается соответствующая запись и составляет соответствующий акт.

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

12.6. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается со следующего дня после получения Работодателем заявления Работника об увольнении.

12.7. Трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения увольнения, по соглашению между Работником и Работодателем.

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

27. 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 приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

28. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка (в случае увольнения) или предоставляются сведения о трудовой деятельности у работодателя (если работник установленным законом порядке отказался от ведения трудовой книжки либо впервые был принят на работу по трудовому договору после 31.12.2020).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются работнику способом, указанным в его заявлении: на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью. Заявление выдается работником в письменной форме или направляется по электронной почте.

Если выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно из-за отсутствия работника либо его отказа от их получения, уполномоченный представитель работодателя направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие отправить ее по почте или высылает работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

Работнику, не получившему трудовую книжку после увольнения, она выдается на основании его письменного обращения в течение трех рабочих дней со дня получения работодателем данного обращения.

Если после увольнения работник не получил сведения о трудовой деятельности у работодателя или предоставляются на основании обращения работника указанным в нем способом: на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью. Срок выдачи - не позднее трех рабочих дней со дня такого обращения (в письменной форме или направленного по электронной почте).

Трудовые книжки (дубликаты трудовых книжек), не полученные работниками при увольнении, работодатель хранит до востребования в соответствии с требованиями к их хранению, установленными законодательством РФ об архивном деле.

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

29. В день увольнения работнику выплачиваются все суммы, причитающиеся от работодателя, не списываемые работодателем. Если в этот день работник отсутствовал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным работником требования о расчете.

30. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает работодателю для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при выполнении трудовой функции.

В случае недостачи работодатель вправе привлечь уволенного работника к ответственности, установленной законом порядке.

3. Основные права работников

3.1. Работник имеет право на:

3.1.1. Заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условия, установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.2. Предоставление ему работы, предусмотренной трудовым договором.

3.1.3. Рабочее место, которое соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

3.1.5. Отдых, который обеспечивается установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

3.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав по законодательству о специальной оценке условий труда.

3.1.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.8. Объединение, включая право создавать профсоюзы и вступать в них.

3.1.9. Участие в управлении Учреждением в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

3.1.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также получение информации о выполнении коллективного договора, соглашений.

3.1.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

3.1.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.13. Возмещение вреда, причиненного ему из-за исполнения трудовых обязанностей, компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.1.15. Предоставление предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий при прохождении аттестации.

3.1.16. Иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

4. Основные обязанности работника

4.1. Работник обязан:

4.1.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

4.1.2. Соблюдать настоящие правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты работодателя.

4.1.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

4.1.4. Выполнять установленные нормы труда.

4.1.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

4.1.6. Бережно относиться к имуществу работодателя, других работников, а также к имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

4.1.7. Незамедлительно сообщать непосредственному или вышестоящему руководителю об обнаружении ситуации, которая может представлять угрозу жизни и здоровью людей.

сохранности имущества работодателя, работников, а также имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя и работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества в несчастном случае, произошедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

4.1.8. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знания требований охраны труда.

4.1.9. Проходить в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры и направлению работодателя, обязательные психиатрические освидетельствования.

4.1.10. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

4.1.11. Поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте.

4.1.12. Соблюдать установленный работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей.

4.1.13. Вести себя вежливо и не допускать:

А) грубого поведения;

Б) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

В) угрозы, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

4.1.14. Соблюдать запрет работодателя на использование в личных целях инструментов приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе средств Интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей.

4.1.15. Соблюдать запрет работодателя на использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника.

4.1.16. Соблюдать запрет работодателя на курение в помещениях офиса вне оборудованных зон, специально предназначенных для этих целей.

4.1.17. Соблюдать запрет работодателя на употребление в рабочее время алкогольных напитков наркотических и токсических веществ.

4.1.18. Соблюдать правила внешнего вида, установленные работодателем.

4.1.19. Соблюдать действующий у работодателя контрольно-пропускной режим.

4.1.20. В случае невыхода на работу в связи с временной нетрудоспособностью или по иным причинам известить о причинах невыхода непосредственного руководителя любым доступным способом (по телефону, по электронной почте, иным способом), а также известить о дате выхода работника после периода временной нетрудоспособности или отсутствия на работе по иным причинам.

4.1.21. Представить справку медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы. В справке должна быть дата/даты диспансеризации, подпись врача и печать учреждения. Документ работник обязан принести работодателю в день выхода на работу после диспансеризации.

4.1.22. Беречь и разумно использовать материальные ценности, расходные материалы необходимые для работы организации, оборудование залов, служебных и специальных помещений, технические средства, спортивный и другой инвентарь, электроэнергию и другие материальные и энергетические ресурсы;

4.1.23. В случае порчи имущества, оборудования и других материалов, нести материальную ответственность, предусмотренную законодательством и другими локальными актами Учреждения;

4.1.24. Принимать меры к немедленному устранению, в пределах своей компетенции, причин нарушений, нарушающих трудовой процесс и нормальную работу Учреждения, немедленно сообщать о фактах подобного рода нарушений руководителю;

4.1.25. Соблюдать требования пропускного режима, установленный порядок хранения материальных ценностей и документов. представлять Работодателю информацию об изменении фамилии, семейного положения, места жительства, смены паспорта, иного документально подтверждающего личность;

4.1.26. Соблюдать установленный законодательством и локальными нормативными актами порядок работы с конфиденциальной информацией;

4.1.27. Систематически повышать свою квалификацию, изучать передовые приемы и методы работы, совершенствовать профессиональные навыки;

4.1.28. Отработать после обучения, осуществляемого на средства Работодателя, установленный договором на обучение срок;

4.1.29. Возместить Учреждению средства, затраченные на обучение и повышение квалификации работника, установленном действующим законодательством РФ, трудовым договором и (или) учебным договором;

4.1.30. Принимать участие в совещаниях, собраниях руководства Работодателя, представляя отчеты о своей работе;

4.1.31. При взаимодействии с коллегами руководствоваться основополагающими корпоративными ценностями, на основе которых формируется деятельность Учреждения: порядочность, надежность и профессионализм ее работников, эффективность их труда, взаимовыручка, уважение друг к другу, к заинтересованным лицам и обществу в целом, честность, справедливость, добросовестность, прозрачность, ответственность, соблюдение и уважение прав человека, справедливость и добросовестность, уважение и соблюдение этических норм; уважение окружающей среде.

4.1.32. Создавать и поддерживать комфортную рабочую обстановку, соблюдать следующие нормы и правила поведения: уважительно относиться друг к другу; в рабочее время не заниматься делами, не связанными с выполнением служебных обязанностей; не демонстрировать коллегам свое плохое настроение; не сквернословить, не проявлять несдержанность и агрессию; всегда извиняться за свое некорректное поведение; помогать коллегам, делиться знаниями и опытом; не обсуждать личные или профессиональные качества коллег в их отсутствие; быть вежливыми и корректными; быть внимательными к чужому мнению.

4.1.33. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

4.1.34. Круг обязанностей, которые выполняет Работник по своей специальности, квалификации и должности, определяется трудовым договором, должностной инструкцией.

5. Основные права работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

5.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

5.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

5.1.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

5.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя, работников, к имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя и по которому работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, соблюдения настоящих Правил внутреннего трудового распорядка.

5.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

5.1.6. Принимать локальные нормативные акты и требовать от работников их соблюдения, в том числе требовать от работников соблюдения запретов на:

В) использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудованной документации и иных средств, в том числе сети Интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей;

З) использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, связанной с трудовой деятельностью работника;

И) курение в помещениях офиса, вне оборудованных зон, предназначенных для этих целей;

К) употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ.

6.1.7. Требовать от работника поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте, соблюдения контрольно-пропускной режим.

6.1.8. Требовать от работника вежливого поведения и не допускать:

А) грубого поведения;

Б) любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

В) угрозы, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальной работе или провоцирующих противоправное поведение.

6.1.9. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и выступать в них.

6.1.10. Реализовывать права согласно законодательству о специальной оценке условий труда.

6.1.11. Осуществлять иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

6. Основные обязанности работодателя

6.2. Работодатель обязан:

6.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, в том числе локальные нормативные акты, а также условия соглашений и трудовых договоров.

6.2.2. Предоставлять работникам работу, предусмотренную трудовым договором.

6.2.3. Обеспечивать безопасность, а также условия труда, которые соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда.

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

6.2.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, не допускать дискриминации.

6.2.6. Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником, обеспечивать учет сверхурочных работ.

6.2.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в следующие сроки: за первую половину месяца - 15-го числа каждого месяца, а за вторую половину месяца - последнее число расчетного месяца.

Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается работнику накануне этого выходного (нерабочего праздничного) дня.

6.2.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

6.2.9. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

6.2.10. Знакомить работников под подпись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

6.2.11. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственны

контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

6.1.12. Рассматривать представления профсоюзов, иных избранных работниками представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, иных нормативных актов, принимать меры по устранению нарушений и извещать о принятых мерах.

6.1.13. Создавать условия по участию работников в управлении Учреждением в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

6.1.14. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

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

6.1.16. Возмещать вред, причиненный работникам из-за исполнения ими трудовых обязанностей, также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

6.1.17. Отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ иными нормативными правовыми актами РФ.

6.1.18. Предоставлять работникам предусмотренные Трудовым кодексом РФ гарантии при направлении диспансеризации.

6.1.19. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

7. Режим работы

7.1. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье):

7.1.1. Продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов. Время начала работы - 8 ч 00 мин., время окончания работы - 17 ч 00 мин.

7.1.2. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

7.1.3. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, который не включается в рабочее время и оплате не подлежит. Время начала перерыва: 12 ч 00 мин. Время окончания перерыва: 13 ч 00 мин.

7.2. Продолжительность рабочей недели медицинского работника составляет 39 часов. Выходные дни: суббота, воскресенье. Продолжительность ежедневной работы составляет: понедельник, вторник, среда, четверг, - 8 часов; пятница - 7 часов, время перерыва на обед: с 12:00 до 13:00 часа.

7.3. Для работников, работающих по графику сменности, рабочие и выходные дни устанавливаются согласно графику сменности, утвержденному работодателем. График сменности составляется с учетом требования трудового законодательства о предоставлении Работнику еженедельного непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов. Данной категории работников устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год с следующим режимом работы:

7.3.1. Сторожа (вахтеры), работающие по графику сменности «два дня через два»:

Начало смены в 20 ч.00 мин., окончание смены 08 ч. 00 мин. следующего дня;

Перерыв для отдыха и приема пищи составляет 1 час - с 00 ч. 00 мин. до 01 ч. 00 мин с приемом пищи на рабочем месте, и засчитывается в рабочее время (ч.3 ст. 108 ТК РФ).

Сторожи (вахтеру) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год.

7.3.2. Уборщики служебных помещений, работающие по графику сменности «два дня через два»: Начало смены в 08 ч.00 мин., окончание смены 20 ч. 00 мин.;

Перерыв для отдыха и приема пищи составляет 1 час – с 12 ч. 00 мин. до 13 ч. 00 мин, и не учитывается в рабочее время.

7.4. Графики сменности разрабатываются Работодателем и доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работники распределяются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую должен происходить в часы, определенные графиками сменности.

7.5. При непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего Работника. В случае неявки сменяющего Работника заявляет об этом непосредственному руководителю, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим Работником.

7.6. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

7.7. Водителю транспортных средств устанавливается суммированный учет рабочего времени учетным периодом квартал.

Водителям устанавливается время, не связанное с управлением транспортным средством для проведения работ, следующей продолжительности:

- предрейсового медицинского осмотра: с 8:00 до 8:20 часов;

- послерейсового медицинского осмотра (для водителей автобуса): с 16:40 до 17:00 часов.

Продолжительность рабочей недели водителя составляет 40 часов. Выходные дни: воскресенье и понедельник. Начало смены в 08 ч 00 мин, окончание смены 17 ч 00 мин., время перерыва на обе с 12:00 до 13:00 часов.

7.8. В соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (от 21.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогической работы и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» тренерам-преподавателям устанавливается продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) – 18 часов в неделю.

Учебно-тренировочная нагрузка тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям Учреждения оговаривается в трудовом договоре.

7.9. Для тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, методиста устанавливается 4-и дневная или 5-и дневная рабочая неделя, продолжительностью рабочего времени не более 3 часов в неделю. С рабочими выходными днями согласно утвержденного расписания и (или) трудового договора.

7.9.1. Трудовой договор может быть заключен на условиях работы с учебно-тренировочной нагрузкой менее, чем установленной за ставку заработной платы в следующих случаях:

- по соглашению между работником и директором Учреждения;

- по просьбе беременной женщины или женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенок инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на попечении;

- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда директор Учреждения обязан устанавливать режим неполного рабочего дня или неполную рабочую неделю.

7.9.2. Уменьшение или увеличение учебно-тренировочной нагрузки тренера-преподавателя старшего тренера-преподавателя в течение года по сравнению с учебно-тренировочной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Учреждения возможны только:

- по взаимному согласию сторон;

- по инициативе директора Учреждения в случае уменьшения количества часов по тренировочным занятиям и дополнительным общеобразовательным программам в области физической культуры и спорта, сокращения количества групп.

Уменьшение учебно-тренировочной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение существенных условий труда. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается.

2.4.3. Для изменения учебно-тренировочной нагрузки по инициативе директора Учреждения классификации работника не требуется в случаях:

- не эффективной работы тренеров-преподавателей на тренировочном этапе спортивно-подготовительной и перевод данной группы на этап НП (начальной подготовки);
- временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью, например для замещения отсутствующего тренера-преподавателя (продолжительность выполнения работником без согласия увеличенной тренировочной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течении календарного года);
- простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу Учреждения на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;
- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту учебно-тренировочную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет или после окончания этого отпуска;

2.4.4. Учебно-тренировочная нагрузка тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя на новый учебно-тренировочный год устанавливается директором Учреждения по согласованию с представителем трудового коллектива (ст.8 ТК РФ).

Обсуждение предварительной нагрузки на методических объединениях, должно быть проведено до ухода работников в отпуск и не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебно-тренировочной нагрузки.

2.4.5. При проведении тарификации тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей на начало нового учебно-тренировочного года объем учебно-тренировочной нагрузки каждого тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя устанавливается приказом директора по согласованию с представителем трудового коллектива (ст.8 ТК РФ).

2.4.6. При установлении учебно-тренировочной нагрузки на новый учебно-тренировочный год следует иметь ввиду, что, как правило:

а) у тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя должны сохраняться преимущественность объединений (групп) и объем учебно-тренировочной нагрузки;

б) объем учебно-тренировочной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебно-тренировочного года.

2.4.7. Тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям там, где это возможно предусматривается один свободный день в неделю методической работы и повышения квалификации.

2.4.8. Часы, свободные от занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания тренерского совета, родительские собрания и т.д.) тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

2.4.9. Ставка заработной платы тренеру-преподавателю, старшему тренеру-преподавателю устанавливается из расчета рабочего времени в астрономических часах.

Продолжительность занятия установлена в соответствии с Приказом Министерства спорта РФ от 08.04.2022 №634 «Об особенностях организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки» - 60 минут.

2.4.10. Все вопросы, связанные с временной заменой сотрудника, решаются по представлению служебной записки руководителей подразделений, с письменного согласия работника.

2.4.11. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный день (смена) или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2.4.12. Иной режим рабочего времени и времени отдыха может быть установлен трудовым договором с работником.

2.4.13. Эпизодическое привлечение Работников к работе на условиях ненормированного рабочего дня осуществляется при возникновении необходимости производственного или организационно-

(управленческого) характера. На Работников с ненормированным рабочим временем распространяется порядок рабочего дня, установленный настоящими Правилами. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается в Приложении № 3 Коллективному договору.

Условие об установлении работнику режима ненормированного рабочего дня включается в трудовой договор с работником.

7.15. Работодатель вправе по соглашению с работником установить ему режим гибкого рабочего времени.

7.16. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в табеле учета рабочего времени.

7.17. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на один час накануне праздничных дней.

7.18. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

16 часов в неделю - для работников в возрасте до 16 лет;

5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

5 часа в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;

4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Сокращенное рабочее время является полной мерой продолжительности труда для указанных категорий работников и условий труда.

7.19. Основанием для освобождения от работы в рабочие дни для работника являются листок временной нетрудоспособности, справка по уходу за больным, другие случаи, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

7.20. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с письменного согласия работника и в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных 4.10 коллективного договора.

7.21. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа) производится в случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством. Такое привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных 4.10 коллективного договора.

7.22. Работодатель ведет точный учет сверхурочных работ путем составления журнала сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четыре часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

7.23. Работники могут исполнять свои должностные обязанности вне места нахождения работодателя, то есть удаленно. При этом стороны могут определить в дополнительном соглашении к трудовому договору конкретный адрес, где сотрудник должен будет работать удаленно.

7.24. Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению.

В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статьи 166 - 168 ТК РФ о направлении работников в служебные командировки.

7.24.1. Работник, который работает удаленно, должен взаимодействовать с работодателем по телефону, электронной почте, а также с помощью Skype и WhatsApp.

7.24.2. Работники должны находиться на связи со своим непосредственным начальником, а также с вышестоящим руководством на протяжении всего рабочего дня.

В случае если сотрудник не будет выходить на связь в течение рабочего дня, работодатель вправе привлечь за это к дисциплинарной ответственности.

7.24.3. В течение рабочего дня сотрудникам, которые работают удаленно, запрещено употреблять алкогольные напитки и иные запрещенные вещества. В случае нарушения данного требования работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

7.25. Допускается вызов работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Вызов работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте производится по телефону, электронной почте, а также с помощью WhatsApp.

8. Время отдыха

8.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

8.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

8.3. Если продолжительность ежедневной работы или смены работника не превышает четыре часа, перерыв для отдыха и питания ему не предоставляется.

8.4. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При шестидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю - суббота и воскресенье, если иное не предусмотрено трудовым договором.

8.5. Работникам предоставляются нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

8.5.1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя и только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, за исключением случаев, предусмотренных п. 4.10 коллективного договора.

8.6. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность такого отпуска составляет 28 календарных дней, инвалидам всех групп - 30 календарных дней, работникам моложе 18 лет - 31 календарный день.

В отдельных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней или в рабочих днях.

Директору, заместителю директора, тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям, методисту в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 №466 «О ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусках» продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 42 календарных дня.

8.6.1. По соглашению работника и работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

8.6.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с графиком отпусков. Работодатель по возможности учитывает пожелания работника о дате начала отпуска. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Работникам, выполняющим работу дистанционно, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков в любое время рабочего года в соответствии с Графиком отпусков, утвержденным Работодателем.

9.3. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами ежегодный оплачиваемый отпуск некоторым работникам предоставляется по их желанию в любое для них время.

9.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:
— сверхнормированный рабочий день.

9.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на согласованное с директором Учреждения количество дней, если это не приведет к нарушению сроков и срыву текущих работ, которым работник имеет непосредственное отношение. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании письменного заявления работника и оформляется приказом директора Учреждения.

9.6. Сверхурочная работа вместо повышенной оплаты по желанию работника может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

9. Процедура утверждения графика отпусков

9.1. Специалист по кадрам в период с 16 по 22 ноября выдает работникам шаблоны заявлений для выражения желаний к отпускам. Количество дней отпуска, которые нужно распределить в графике или взять одновременно, работник может уточнить у специалиста по кадрам.

9.2. Работникам, которым вручить указанные в пункте 9.1 заявления лично не удастся, специалист по кадрам направляет скан-копию документа по электронной почте, указанной работником в трудовом договоре, а также с помощью WhatsApp. Аналогично происходит передача заявлений, если персонал работает удаленно.

9.3. Работникам необходимо передать заполненные заявления специалисту по кадрам в срок до декабря. В случае удаленной работы передача заявлений происходит по электронной почте.

9.4. Работникам, которые не предоставят заявления в срок, указанный в пункте 9.3, в график отпусков работодатель планирует их отпуск без разделения на части в те даты, которые приоритетны для работодателя. Исключение — работники, которые могут претендовать на отпуск в любое время года, и те работники, которые не могли предоставить заявление с пожеланиями по отпуску по уважительной причине — болезнь, отпуск, командировка. Полный перечень работников работник может запросить в отделе кадров.

К тем, кто имеет право на отпуск в любое удобное время, относятся:

- несовершеннолетние;
- родители, в том числе приемные, опекуны или попечители, которые воспитывают ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- сотрудники, у которых трое и больше детей в возрасте до 12 лет;
- супруг, который хочет воспользоваться отпуском во время отпуска по беременности и родам его жены.

9.5. Специалист по кадрам предоставляет руководителям подразделений заявления работников и подразделения для согласования. Согласовать нужно каждое разделение отпуска на части.

9.6. Руководителям подразделений необходимо предоставить согласованные заявления с визам «Согласовано / не согласовано» в отдел кадров в срок до 15 декабря. В случае удаленной работы передача заявлений происходит по электронной почте. Если в указанный срок заявления в отдел кадров не поступили, руководитель подразделения может быть привлечен к ответственности и решению директора.

10. Заработная плата

10.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, работники получают заработную плату, установленную в соответствии с требованием Трудового законодательства РФ.

10.2. Размеры окладов и ежемесячные надбавки к должностному окладу устанавливаются работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и приказом об оплате труда работников.

10.3. При выплате заработной платы работодатель удерживает с работника и установленным законодательством порядке подоходный налог, а также производит иные удержания с заработной платы работника по основаниям и в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

10.4. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц:
- заработная плата за первую половину месяца - 15 числа расчетного месяца;
- заработная плата за вторую половину месяца - последнее число расчетного месяца.

10.5. В день окончательного расчета за отработанный месяц бухгалтерия обязана выдать работнику расчетный листок, содержащий сведения о составных частях заработной платы причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

10.7. Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

10.8. Заработная плата выплачивается работнику на условиях, определенных трудовым договором.

10.9. При прекращении трудового договора выплата ^{всех} сумм, причитающихся работнику производится в день увольнения работника.

11. Особенности порядка взаимодействия дистанционного работника и работодателя

11.1. Трудовой договор, дополнительное соглашение о дистанционной работе, договор материальной ответственности, ученический договор (при наличии), работники подписывают в территории работодателя, если об этом была договоренность между работодателем и работником. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров и их расторжении без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами в формате Word, PDF и т.д. по телефону, электронному почтовому ящику, а также с помощью Skype и WhatsApp, предусмотренной локальным нормативным актом принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Трудовой договор, дополнительное соглашение к трудовому договору и позволяющие обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

11.2. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров и их расторжении без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

квалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

11.3. Взаимодействие работодателя с дистанционным работником осуществляется как путем обмена электронными документами, так и иными способами, в том числе с помощью почтовой и курьерской служб, WhatsApp. Приоритетным способом обмена документами является обмен документами по корпоративной электронной почте.

11.4. Взаимодействие работодателя с дистанционным работником возможно в том числе по личной электронной почте, личному мобильному и домашнему номерам телефонов предоставленным работником добровольно.

11.5. Взаимодействие работника и работодателя осуществляется также с помощью Skype, Viber и WhatsApp. Конкретную программу для взаимодействия определяет непосредственный руководитель работника, о чем своевременно уведомляет работника по электронной почте.

11.6. Работники должны находиться на связи со своим непосредственным руководителем, а также вышестоящим руководством на протяжении всего рабочего дня. В случае если работник не будет выходить на связь в течение рабочего дня без уважительной причины, работодатель вправе привлечь его к дисциплинарной ответственности.

11.7. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником. Документ должен быть подписан работником и направлен в виде скана в формате PDF или фото документа на электронную почту работодателя или на телефон руководителя с использованием программы WhatsApp.

11.8. В случаях, если в соответствии с ТК РФ работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию дистанционный работник делает это в форме электронного документа. Документ должен быть подписан лично сотрудником и направлен в виде скана в формате PDF или фото документа работодателю по электронной почте или по телефону с использованием программы WhatsApp.

11.9. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа с приложением заявления установленной формы и копии банковской карты, на которую должны быть перечислены пособия по обязательному социальному страхованию.

11.10. Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами обмена документами на бумажном носителе почтовой связью, использования сетей связи общего пользования: (телефонной, мобильной и др.).

11.11. При взаимодействии сторон посредством использования телефонной/мобильной связи работник обязан быть доступен для работодателя в рабочие часы, установленные в организации для совместного решения поставленных задач.

11.12. Документы на бумажных носителях отправляются по почте заказным письмом с уведомлением или посредством курьерской связи.

12. Особенности организации труда дистанционных работников

12.1. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

12.2. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием.

12.3. Компенсация выплачивается ежемесячно 15 числа месяца, следующего за отчетным в размере, предусмотренном трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, а выплата расходов - не позднее десяти рабочих дней с момента предоставления отчета Работника об использовании оборудования и средств, а также документов, подтверждающих величину произведенных расходов, связанных с их использованием.

13. Меры поощрения работников

13.1. Работодатель вправе поощрять работников за добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей, за продолжительную и безупречную работу на предприятии, а также иные успехи, достижения в работе.

13.2. В Учреждении применяются следующие виды поощрений:

- 1) объявление благодарности;
- 2) награждение ценным подарком;
- 3) награждение почетной грамотой;
- 4) выдача премии.

13.3. Работодатель вправе применить одновременно несколько видов поощрений.

13.4. Решение о поощрении работника принимает директор Учреждения на основании представления о поощрении от непосредственного руководителя работника.

13.4.1. В случае положительного решения директор Учреждения издает приказ о поощрении работника с указанием конкретного вида поощрения. С данным приказом работник должен быть ознакомлен в течение трех рабочих дней со дня его издания под подпись.

13.5. Порядок премирования определяется Положением о премировании работников МБУ ДО СШ ГО Богданович.

13.6. Сведения о поощрении работника вносятся в его трудовую книжку (в случае ее ведения) в установленном порядке.

14. Меры взыскания, применяемые к работникам

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

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

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

14.3. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания (не считая времени отсутствия работника на работе). В случае отказа работника от ознакомления с указанным приказом под подпись составляется соответствующий акт.

15. Ответственность Работника

- 15.1. Работники обязаны подчиняться Работодателю, выполнять его указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и распоряжения.
- 15.2. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовно-правовой ответственности в порядке, установленном федеральными законами.
- 15.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, должностных инструкций и положений, приказов и распоряжений Работодателя и т. п., Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
- замечание;
 - выговор;
 - увольнение (по соответствующим основаниям);
- 15.4. Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами настоящими Правилами, не допускается.
- 15.5. Увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение Работником без уважительных причин обязанностей, определенных трудовым договором, уставом или правилами внутреннего трудового распорядка, если к Работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии.
- 15.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 15.7. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт, который подписывается не менее чем двумя Работниками - свидетелями такого отказа.
- 15.8. Не предоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
- 15.9. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, если невыполнение и неисполнение должностных, производственных (профессиональных) обязанностей вызвано независящими с него причинами. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель обязан всесторонне объективно разобраться в причинах и мотивах совершенного проступка.
- 15.10. 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.
- 15.11. 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.
- 15.12. Дисциплинарные взыскания применяются приказом, в котором отражается:
- существо дисциплинарного проступка;
 - время совершения и время обнаружения дисциплинарного проступка;
 - вид применяемого взыскания;
 - документы, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка;
 - документы, содержащие объяснения Работника.
- В приказе о применении дисциплинарного взыскания также можно привести краткое изложение объяснений Работника.
- 15.13. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется Работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не счита

решения отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным актом под роспись, то составляется соответствующий акт.

5.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственные инспекции труда или в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

5.16. 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 представительного органа Работников.

5.17. Работодатель вправе привлечь работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.17.1. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

5.17.2. К материальной ответственности работник может быть привлечен из-за своего виновного противоправного поведения (действия или бездействия), за причиненный им работодателю прямой действительный ущерб, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

5.17.3. Работник, причинивший прямой действительный ущерб работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

5.17.4. Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:

- действия непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

5.17.5. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

5.17.6. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами, на работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

5.17.7. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

5.17.8. Работодатель истребует от работника письменное объяснение для установления причины возникновения ущерба. В случае отказа или уклонения работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

5.17.9. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

5.17.10. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

5.17.11. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение

ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

15.17.12. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

15.18. Работодатель вправе привлечь работника к материальной и дисциплинарной ответственности одновременно.

16. Ответственность Работодателя

16.1. Работодатель, виновный в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, может быть привлечен к материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

16.2. Работодатель несет материальную ответственность перед работником в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами:

- за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;
- за ущерб, причиненный имуществу работника;
- за ущерб работника, который возник из-за незаконного лишения его работодателем возможности трудиться.

16.2.1. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

16.2.2. Работник направляет работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. В случае несогласия с решением работодателя или неполучения ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

16.2.3. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

16.3. Работодатель также несет материальную ответственность перед работником за виновное противоправное поведение (действие или бездействие) в виде возмещения в денежной форме морального вреда.

16.4. Размер возмещения морального вреда работнику определяется соглашением работника и работодателя, а в случае спора суд определяет факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения.

17. Электронное взаимодействие между работодателем и работником

17.1. Для взаимодействия со своим непосредственным руководителем, а также другими сотрудниками Учреждения Работники могут в том числе использовать программу Skype, WhatsApp, а также электронную почту (далее — способы электронного взаимодействия).

17.1.1. С помощью способов электронного взаимодействия работник получает задания, высылает отчеты о выполненной работе, знакомится с документами, направляет заявления. Работник обязан проверять электронную почту и сообщения в Skype, WhatsApp минимум каждые полчаса во время рабочего дня.

17.1.2. Необходимость использования таких способов взаимодействия определяет непосредственный руководитель работника или лицо, его замещающее.

17.2. Для электронного взаимодействия Работник сообщает Работодателю адрес электронной почты. Такой адрес должен быть указан в трудовом договоре Работника или дополнительном соглашении к трудовому договору. Для электронного взаимодействия посредством программы Skype Работник создает -аккаунт в указанной программе. Такой аккаунт также должен быть указан в трудовом договоре Работника или дополнительном соглашении к нему.

18. Иные вопросы регулирования трудовых отношений

18.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах внутреннего трудового распорядка, работники и работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов РФ.

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

18.3. Изменения и дополнения к настоящим Правилам принимаются в порядке, предусмотренном для принятия Правил внутреннего трудового распорядка.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 301855813211864865354984698895558776452667678541

Владелец Пургин Игорь Владимирович

Действителен с 29.02.2024 по 28.02.2025