

Принят
на общем собрании структурного
подразделения ДЮСШ
Протокол № 3
от «1» сентября 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
Приказ № 103
от «1» сентября 2016 г.
Директор
ГБОУ СОШ с. Шигоны
для
Малых А.М.
«1» сентября 2016 г.

Правила внутреннего трудового распорядка

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с трудовым кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания.

1.2. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в здании на видном месте.

1.3. Трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности в случаях, предусмотренных законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации (ст.19 ТК РФ).

1.4. Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания (выборов) на должность возникают, если избрание (выборы) на должность предполагает выполнение работником определенной трудовой функции (ст.17 ТК РФ)

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работник обязан:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к школьному имуществу;
- незамедлительно сообщать администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- требовать от работников выполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты;
- предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам зарплату 6 и 20 числа каждого месяца;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, предусмотренном ТК;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работы;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред.

4. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. При приеме на работу заключается трудовой договор, т.е. соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в учреждении правила внутреннего трудового распорядка. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК).

4.2. Содержание трудового договора определяется ст.57 ТК.

4.3. Трудовой договор может быть заключен на неопределенный срок, или на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Ст.58 ТК.

4.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника:

- для замены временно отсутствующего работника;
- на время выполнения временных (до 2 месяцев) работ, а также сезонных работ;
- для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий;
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в школе по совместительству;

- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера.
- 4.5. Работодателю запрещается требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК (ст.60 ТК).
- 4.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя.
- 4.7. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.
- 4.8. При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой. (ст. 62 ТК). В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.
- 4.9. Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше 5 дней, в случае, если работа в учреждении является для работника основной. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (ст.66 ТК)
- 4.10. Прием на работу оформляется приказом директора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в 3-х дневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника директор обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.
- 4.11. Работодатель обязан отстранить от работы работника:
- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
 - не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - не прошедшего обязательный предварительный или периодический медосмотр;
 - при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором (ст.76 ТК).
- 4.12. Перевод на другую работу в той же организации по инициативе работодателя, т.е. изменение трудовой функции, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника (ст.72, гл.2 ТК).
- 4.13. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 месяца на необусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка на прежней работе (ст.74 ТК). Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать 1 месяц в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации (ст.74 ТК).
- 4.14. Основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником образовательного учреждения являются:
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
 - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающихся.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени для педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст.91 ТК). Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

ежедневная работа при пятидневной неделе с нормальной продолжительностью рабочего времени (40 часов в неделю).

Начало работы –9.00, перерыв с 13.00 до 14.00, окончание работы –18.00.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

5.2. 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;

– 4 часа в неделю - для работников в возрасте от 16 до 18 лет;

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

- 5 часов в неделю (1 час в день) –для женщин работающих в сельской местности.

5.3. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного работником объема работ (ст.93 ТК).

5.5. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

– для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;

– для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением;

– для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной смены не может превышать при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов, при 30-часовой и менее - 6 часов (ст.94 ТК).

5.6. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения оговаривается в трудовом договоре.

5.7. Продолжительность рабочего времени обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период и утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте.

5.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст.95 ТК)

5.9. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по другой профессии за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю (ст.98 ТК).

5.10. Привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника в случаях:

- 1) предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению;
- 3) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- 4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст.99 ТК).

5.11. Работника появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, работодатель не допускает к работе (отстраняет от работы) в данный рабочий день. Работодатель так же обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

-не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

-при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

-по требованию уполномоченных федеральными законами органов и должностных лиц;

-в других случаях, предусмотренных законодательством.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

6.2. Всем работникам предоставляются выходные дни. При 5-дневной рабочей неделе - 2 выходных дня в неделю, при 6-дневной рабочей неделе - 1 выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Время работы в день, предшествующий нерабочему праздничному, сокращается на час.

6.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

– для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы, стихийного бедствия;

– для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

– для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей до 3-х лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст.113 ТК).

7. ОТПУСКА

7.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением заработной платы и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28, 42 календарных дня (ст.114, гл.19 ТК).

7.2. Главный бухгалтер предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (6 календарных дней) (ст.119 ТК).

7.3. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и по истечении 6 месяцев.

Отпуск за 2-й и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью (ст.122 ТК).

7.4. Очередность определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем и с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации (ст.123 ТК).

7.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

– временной нетрудоспособности работника;

– исполнение работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

7.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работодателем и работником переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала.

7.7. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ст.124 ТК).

7.8. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин (ст.125 ТК).

7.9. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускаются.

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

7.11. 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. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

– участникам ВОВ - до 35 календарных дней в году;

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней, работающим инвалидам - до 60 календарных дней, работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

7.12. Педагогические работники образовательных учреждений не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определяется учредителем или уставом данного образовательного учреждения.

8. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

8.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. В размер МРОТ не включаются доплаты и надбавки, премии. По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах (в соответствии с коллективным договором или трудовым договором). Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от общей суммы зарплаты.

8.2. При выплате зарплаты работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях зарплаты, размерах и основаниях производственных удержаний. Зарплата выплачивается 6 и 20 числа каждого месяца. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК).

8.3. При прекращении трудового договора выплата всех сумм производится в день увольнения работника. Зарплата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находящемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача зарплаты производится не позднее предельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

8.4. В случае задержки выплаты зарплаты на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК).

8.5. Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок.

8.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере. По желанию работающего сверхурочно, работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.151 ТК)

8.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее двойной дневной или часовой ставки. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8.8. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

8.9. При направлении работника в служебную командировку ему гарантировано сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. (ст.167 ТК)

8.10. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной формам обучения работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи государственных экзаменов - 1 месяц; для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 4 месяца.

9. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

9.1 За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в трудовом соревновании, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются поощрения.

Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда. Поощренным работникам производится выплата премий в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда на основании приказа директора.

9.2 Работодатель поощряет участие школ в спартакиаде среди школьников Шигонского района. По итогам спартакиады вручаются кубок и грамоты .

9.3 Победители и призёры соревнований в командных видах и личном зачёте награждаются дипломами I, II, III степени.

9.4 Тренера –преподаватели участвующие в спартакиаде среди учащихся школ Шигонского района и подготовившие команды победительницы и призёров районной спартакиады награждаются грамотами и денежной премией по итогам текущего года.

10. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СВЯЗАННЫЕ С РАСТОРЖЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

10.1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст.178 ТК)

10.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается семейным - при наличии 2-х или более иждивенцев, лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

10.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу в той же организации. О предстоящем увольнении работники предупреждаются персонально и под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения.

10.4. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 1 месяца со дня перевода.

10.5. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности.

10.6. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания работнику (его семье) возмещается его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст.184 ТК).

10.7. На время проведения медицинского обследования за работником сохраняется средний заработок.

10.8. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работника выплачивается компенсация за использование, износ инструмента, личного транспорта, оборудования. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

11. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

11.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности: объявляет благодарность, дает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучший по профессии. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам. (ст.191 ТК)

11.2. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для

применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Независимо от применения мер дисциплинарного взыскания работнику, нарушившему трудовую дисциплину, может не выплачиваться премия за выполнение производственных показателей полностью или частично, а также ему может быть уменьшено вознаграждение по итогам работы организации за год, если приказом о наказании ему объявлен:

-выговор-уменьшение премии по результатам работы за соответствующий период премирования и вознаграждение по итогам работы за год не более чем на 50%;

-замечание-уменьшение премии по результатам работы за соответствующий период премирования и вознаграждения по итогам работы за год не более чем на 10%.

При увольнении работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка премия по результатам работы за соответствующий период премирования и вознаграждение по итогам работы за год не начисляются.

Работник, совершивший в течении года два и более правонарушений, лишается вознаграждения по итогам работы за год в размере совокупного процента исчисляемого как сумма процентов за каждое правонарушение.

В случае, если работник совершил грубое правонарушение при наличии в его действии умысла на его совершение или, если действиями работника причинён существенный ущерб ДЮСШ, который в соответствии с трудовым законодательством не может быть возмещён в полном объёме из заработной платы работника, приказом о наложении дисциплинарного взыскания может быть предусмотрено лишение или уменьшение премиальных выплат на период до снятия дисциплинарного взыскания в установленном порядке (по истечении 1 года или досрочно по приказу директора в соответствии с абзацем 2 п.7.9 настоящих правил.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст.193 ТК)

11.3. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

12. ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

12.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и т.д.;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;
- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний по охране труда;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников;
- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля;
- обязательное социальное страхование работников;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда (ст.212 ТК).

12.2 Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по ОТ, оказанию первой помощи при несчастном случае, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований по охране труда;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (ст.214 ТК)

12.3 Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы и среднего заработка во время прохождения указанного медосмотра, компенсации, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.219 ТК);
- работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда. (ст.226 ТК).

13. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

13.1. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме (ст.235 ТК)

13.2. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего месячного заработка. Работники до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

13.3. 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. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма ущерба превышает его средний месячный заработок, то взыскание осуществляется в судебном порядке. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество (ст.248 ТК).