


СОГЛАСОВАНО  
протоколом  
совета трудового коллектива  
ГБУ ДО КК «СШОР гребного спорта»

от «10» 01 2024 г. № 1  
Председатель  
  
О.А. Тарасова

УТВЕРЖДЕНО  
приказом  
ГБУ ДО КК «СШОР гребного  
спорта»

от «10» 01 2024 г. № 5-СК  
Директор  
  
Н.Н. Сербин



П Р А В И Л А  
В Н У Т Р Е Н Н Е Г О Т Р У Д О В О Г О  
Р А С П О Р Я Д К А  
государственного бюджетного учреждения  
дополнительного образования Краснодарского края  
«Спортивная школа олимпийского резерва гребного спорта»

г. Краснодар  
2024 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Краснодарского края «Спортивная школа олимпийского резерва гребного спорта» (далее – Учреждение), локальный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

## 2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

### 2.1. Каждый работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным 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, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, 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 Учреждением, в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
- 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 РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

– обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### 2.2. Каждый работник обязан:

– добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

– соблюдать трудовую дисциплину;

– выполнять установленные нормы труда;

– соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

– бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

– незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

– не распространять недостоверную и искаженную информацию о работодателе и информацию, порочащую деловую репутацию работодателя;

– заключать договор о полной материальной ответственности, в случае приступления к работе с материальными ценностями на законном основании и при условии, что выполняемая работником работа, или его должность, отнесены законом к перечню тех, для которых допустимо заключение договора о полной материальной ответственности;

– вести политику, направленную на противодействие коррупции в Учреждении.

Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется индивидуальными трудовыми договорами, заключаемыми с работниками, должностными обязанностями, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, другими внутренними положениями Учреждения.

### 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 РФ, иными федеральными законами;

– вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

– поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

– требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

### 3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны 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 заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих органов, избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

#### 4. ПОРЯДОК ПРИЕМА НА РАБОТУ, ОТСТРАНЕНИЯ ОТ РАБОТЫ И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

##### 4.1. Прием на работу

При приеме на работу работодатель вправе потребовать, а работник обязан предоставить следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

4.2. Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

При заключении трудового договора впервые, работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ и иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).

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

4.4. В случае отсутствия у лица, впервые поступающего на работу, трудовой книжки, бумажная трудовая книжка на работника не заводится. Сведения о трудовой деятельности работника ведется только в электронном виде.

4.6. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний и профессиональной подготовки, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании, квалификации, а так же сведений о трудовой деятельности работника в оригинале или надлежаще заверенные копии.

4.7. При приеме на работу работодатель обязан заключить с работником трудовой договор.

Трудовой договор заключается в письменной форме (ст. 67 ТК РФ), составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

4.8. Прием на работу оформляется приказом работодателя (ст. 68 ТК РФ), изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

4.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.10. В целях проверки соответствия работника поручаемой ему работы, работнику может быть установлен срок испытания, который не должен превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст. 70 ТК РФ). Условия об испытании должны быть указаны в трудовом договоре.

4.10.1. Перед началом работы уполномоченное лицо Работодателя, проводит инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда.

Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, технике безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, к работе не допускается.

4.11. Перевод Работника на другую работу – это постоянное или временное изменение трудовой функции Работника и (или) структурного подразделения, в котором работает Работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя.

4.11.1. Перевод Работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, и с письменного согласия Работника.

4.11.2. Допускается временный перевод (сроком до одного месяца) на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у того же работодателя без письменного согласия Работника:

- в случаях предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных обстоятельствах, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества, либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества, либо замещения временно отсутствующего Работника, вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

4.11.3. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (Работодателем и Работником). Один экземпляр соглашения передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра соглашения подтверждается подписью Работника на экземпляре, хранящемся у Работодателя.

4.11.4. Перевод Работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ, подписанный руководителем организации или уполномоченным лицом, объявляется Работнику под подпись.

4.12. Особенности регулирования труда спортсменов в возрасте до восемнадцати лет:

4.12.1. Заключение трудовых договоров со спортсменами в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет допускается в случаях и порядке, а также при соблюдении условий, установленных ТК РФ для работников соответствующего возраста (ст. 63 и гл. 42 ТК РФ).

4.12.2. Допускается заключение трудового договора со спортсменами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для подготовки и участия в спортивных соревнованиях без ущерба здоровью и нравственному развитию с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и

попечительства. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа (ст. 348.5. ТК РФ).

4.12.3. Спортсмен, тренер-преподаватель, тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по гребному спорту (включая старшего), главный тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по гребному спорту (далее – тренер) имеет право на работу по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера, но только с разрешения работодателя по основному месту работы. ✓

Если спортсмен (тренер) работает в соответствии со ст. 348.4. ТК РФ в период временного перевода у другого работодателя, разрешение на работу по совместительству ему следует получить как у работодателя по месту временной работы, так и у работодателя, с которым заключен первоначальный трудовой договор (ст. 348.7 ТК РФ).

4.13. Особенности заключения трудовых договоров со спортсменами, с тренерами.

Помимо условий, установленных частью второй статьи 57 ТК РФ, обязательными для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия об:

- обязанности работодателя обеспечить проведение учебно-тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);
- обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;
- обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по приказу работодателя;
- обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;
- обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;
- обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования.

4.13.1. Помимо условий, установленных частью второй статьи 57 ТК РФ, обязательным для включения в трудовой договор с тренером является условие, об обязанности тренера принимать меры по предупреждению нарушения спортсменом (спортсменами) общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями.



4.13.2. В трудовом договоре со спортсменом, с тренером, помимо дополнительных условий, не ухудшающих положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (часть четвертая статьи 57 ТК РФ), могут предусматриваться дополнительные условия:

- о согласии спортсмена, тренера на передачу работодателем их персональных данных, копии трудового договора в общероссийскую спортивную федерацию гребного спорта России, а в случае включения спортсмена, тренера в состав спортивной сборной команды Российской Федерации - также на передачу копии трудового договора в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по проведению государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере физической культуры и спорта;

- об обязанности спортсмена, тренера использовать в рабочее время спортивную экипировку, предоставленную работодателем;

- об обязанности спортсмена, тренера соблюдать положения (регламенты) о спортивных соревнованиях в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена, тренера;

- о порядке осуществления спортсменом денежной выплаты в пользу работодателя при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 348.12 настоящего Кодекса, и о размере указанной выплаты.

4.13.3. Работодатели обязаны как при приеме на работу, так и в период действия трудового договора знакомить спортсменов, тренеров под роспись с нормами, утвержденными общероссийской спортивной федерацией гребного спорта России, правилами соответствующего вида спорта «гребной спорт», положениями (регламентами) о спортивных соревнованиях, общероссийскими антидопинговыми правилами и антидопинговыми правилами, утвержденными международными антидопинговыми организациями, условиями договоров работодателя со спонсорами (партнерами), с рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий и общероссийской спортивной федерацией гребного спорта «Россия» в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсменов, тренеров. Знакомить спортсменов, тренеров с указанными нормами, правилами, положениями (регламентами) и условиями в части, непосредственно связанной с их участием в спортивных мероприятиях в составе спортивной сборной команды Российской Федерации, обязана общероссийская спортивная федерация по гребному спорту.

4.13.4. При заключении трудового договора спортсмены подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию).

В период действия трудового договора спортсмены проходят обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) в целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний и спортивного травматизма.

Работодатель обязан организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности, но не реже одного раза в год) медицинских осмотров (обследований) спортсменов, внеочередных медицинских осмотров (обследований) спортсменов по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения этих медицинских осмотров (обследований). Спортсмены обязаны проходить указанные медицинские осмотры (обследования), следовать медицинским рекомендациям.

#### 4.14. Временный перевод спортсмена к другому работодателю.

В случаях, когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях, допускается по согласованию между работодателями временный перевод спортсмена с его письменного согласия к другому работодателю на срок, не превышающий одного года.

На период временного перевода работодатель по месту временной работы заключает со спортсменом срочный трудовой договор в соответствии с требованиями статьи 348.2 ТК РФ.

На период временного перевода спортсмена к другому работодателю, действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается, то есть стороны приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также осуществление прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных частью второй статьи 348.7 ТК РФ. При этом течение срока действия первоначально заключенного трудового договора не прерывается. По истечении срока временного перевода спортсмена к другому работодателю первоначально заключенный трудовой договор действует в полном объеме.

В течение срока временного перевода на спортсмена и на работодателя по месту временной работы в полном объеме распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, с особенностями, установленными п. 4.14 настоящих Правил.

Работодатель по месту временной работы не имеет права переводить спортсмена к другому работодателю.

При досрочном прекращении трудового договора, заключенного на период временного перевода спортсмена к другому работодателю, по любому из оснований, предусмотренных ТК РФ, первоначально заключенный трудовой договор действует в полном объеме со следующего рабочего дня после календарной даты, с которой связывается прекращение трудового договора, заключенного на период временного перевода.

Если по истечении срока временного перевода к другому работодателю спортсмен продолжает работать у работодателя по месту временной работы и ни спортсмен, ни работодатель по месту временной работы, ни работодатель, с которым первоначально заключен трудовой договор, не требуют прекращения

трудового договора, заключенного на период временного перевода, и возобновления первоначально заключенного трудового договора, то первоначально заключенный трудовой договор прекращается и действие трудового договора, заключенного на период временного перевода, продлевается на срок, определяемый соглашением сторон, а при отсутствии такого соглашения - на неопределенный срок.

#### 4.15. Отстранение спортсмена от участия в спортивных соревнованиях

В соответствии со статьей 348.5 ТК РФ, Работодатель обязан отстранить спортсмена от участия в спортивных соревнованиях в следующих случаях:

- 1) спортивная дисквалификация спортсмена;
- 2) требование общероссийской спортивной федерации гребного спорта России, предъявленное в соответствии с нормами, утвержденными этой федерацией.

Работодатель отстраняет спортсмена от участия в спортивных соревнованиях на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения.

#### 4.16. Отстранение от работы

Работодатель не допускает к работе работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (например - права на управление транспортным средством), в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

4.16.1. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

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

#### 4.17. Порядок увольнения

4.17.1. Трудовой договор между работником и работодателем может быть расторгнут только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ):

- 1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы, в связи со сменой собственника имущества Учреждения, изменением подведомственности (подчиненности), либо его реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы, в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ);

4.17.2. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии ТК РФ или иным федеральным законом

сохранялось место работы (должность). В этом случае днем увольнения работника будет день, указанный в заявлении об увольнении.

4.17.3. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации Учреждения) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

4.17.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение срока предупреждения начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении, работник вправе прекратить работу, а работодатель в последний день обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения двухнедельного срока.

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

4.17.5. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия (ст.79 ТК РФ), о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 дня до его увольнения.

В случае, когда одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока действия, и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

4.17.6. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы (ст.79 ТК РФ).

Договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу (ст.79 ТК РФ).

4.17.7. При увольнении Работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.

#### 4.18. Особенности расторжения трудового договора со спортсменом:

В силу ст. 348.11 ТК РФ помимо оснований, предусмотренных гл. 13 ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора со спортсменом являются:

- спортивная дисквалификация на шесть и более месяцев;

- использование спортсменом, в том числе однократное, допинговых средств и (или) методов, выявленное при проведении допингового контроля в порядке, установленном федеральным законом.

4.18.1. Отличительной особенностью расторжения трудового договора по инициативе спортсменов и тренеров является срок уведомления работодателя об этом. Спортсмены должны уведомить спортивную организацию - работодателя о желании уволиться не менее чем за месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев (ст. 348.12 ТК РФ).

4.18.2. В трудовом договоре может быть предусмотрено условие об обязанности спортсмена произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена (по собственному желанию) без уважительных причин, а также в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (ч. 3 ст. 192 ТК РФ). В данном случае выплаты в пользу работодателя должны быть произведены в течение двух месяцев со дня расторжения трудового договора, если иное не предусмотрено трудовым договором. Размер денежной выплаты определяется трудовым договором.

Работодатель, в свою очередь, в последний рабочий день должен выплатить все причитающиеся спортсмену или тренеру суммы (ст. 140 ТК РФ), а также компенсацию за неиспользованный отпуск в силу ст. 127 ТК РФ. Кроме этого, необходимо выдать спортсмену трудовую книжку.

4.19. Дополнительные основания прекращения трудового договора с тренером:

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор с тренером прекращается вследствие нарушения тренером, в том числе однократного, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанного нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации (ст. 348.11-1 ТК РФ).

4.20. Прекращение трудового договора оформляется приказом руководителя (ст. 84.1 ТК РФ).

4.21. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку вносятся в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт закона (ст. 84.1. ТК РФ).

4.22. Приказ о прекращении трудового договора подписывается руководителем и объявляется работнику под роспись в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.23. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

4.23.1. В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее.

Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.23.2. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

4.23.3. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка), сведения о трудовой деятельности, за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

4.23.4. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации Работодатель, по письменному заявлению работника, обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности, и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

5.1. В соответствии со статьей 100 ТК РФ в Учреждении устанавливается:

- 5-ти дневная трудовая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) – для административно-управленческого, вспомогательного персонала, специалистов;

- 6-ти дневная трудовая неделя с одним выходным днем для тренеров, спортсменов.

5.2. Продолжительность рабочего дня административно-управленческого персонала, специалистов, категории рабочих, устанавливается приказом руководителя Учреждения в конце года на очередной календарный год, исходя из 40-часовой рабочей недели.

5.3. График работы тренеров утверждается приказом руководителя Учреждения на начало календарного года.

5.4. Режим работы каждого спортсмена в отдельности и график работы на всех спортсменов, утверждается приказом руководителя Учреждения на начало календарного года.

5.5. Если при приеме на работу, или в течение действия трудовых отношений, Работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

5.6. Особенности режима рабочего времени спортсменов и тренеров.

5.6.1. На спортсменов, тренеров в полной мере распространяются требования Трудового кодекса относительно нормальной продолжительности рабочего времени, которая не должна превышать 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 ТК РФ).

Для педагогических работников (тренеров-преподавателей) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.6.2. Режим работы спортсмена устанавливается в соответствии с расписанием работы тренера, под руководством которого он работает и за которым он закреплен по приказу Руководителя.



Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания определяется с учетом учебно-тренировочного плана, календарного плана мероприятий. При этом время перерыва и его продолжительность устанавливает тренер.

5.6.3. Тренерам и спортсменам устанавливается ненормированный рабочий день (ст. 348.10 ТК РФ).

5.6.4. В рабочем времени спортсменов, тренеров закрепляется (ст. 348.1 ТК РФ):

- время тренировок и участия в соревнованиях;
- время проведения медицинского осмотра;
- время отдыха перед соревнованиями;
- время следования к месту проведения учебно-тренировочных мероприятий или соревнований и обратно.

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

– для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 12 часов в неделю);

– для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, – не более 17,5 часа в неделю);

– для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

– для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

5.8. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и Работником может устанавливаться неполное рабочее время.

5.8.1. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе работников следующим категориям работников:

– беременным женщинам;

– одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

– лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;

– женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

5.9. Максимальная продолжительность ежедневной работы предусмотрена для следующих лиц:

- работников в возрасте от 15 до 16 лет – пять часов;
- работников в возрасте от 16 до 18 лет – семь часов;
- учащихся, совмещающих учебу с работой:
  - от 14 до 16 лет – два с половиной часа;
  - от 16 до 18 лет – четыре часа;
- инвалидов – в соответствии с медицинским заключением.

5.9.1. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день.

5.9.1. Для всех категорий работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.10. Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить сверхурочную работу;
- если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

5.10.1. Сверхурочная работа - работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя, за пределами, установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Работодатель обязан получить письменное согласие Работника на привлечение его к сверхурочной работе.

Работодатель вправе привлекать Работника к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.11. Режим ненормированного рабочего дня - особый режим, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в трудовой договор.

5.12. С целью выполнения работниками своих должностных обязанностей, следующим категориям административно-управленческого аппарата, специалистов основного и вспомогательного персонала устанавливается ненормированный рабочий день:

- заместитель директора;
- начальник спортивной сборной команды Краснодарского края по гребному спорту;
- инструктор-методист ФСО;
- экономист;
- специалист по кадрам;
- менеджер по закупкам;
- администратор тренировочного процесса;
- водитель автомобиля;
- специалист по охране труда;
- специалист;
- медицинский брат (сестра) по массажу.

5.13. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан предъявить листок нетрудоспособности (больничный лист) в первый день выхода на работу.

5.14. Заседания общего собрания трудового коллектива Учреждения проводятся в соответствии с планом его работы не реже 1 раза в три месяца. Продолжительность собрания не должна превышать, как правило, 2 часов.

5.15. Тренеры обязаны обеспечить порядок на учебно-тренировочных мероприятиях, необходимый для нормального хода учебно-тренировочного процесса. Недопустимо прерывать учебно-тренировочные занятия, входить и выходить во время занятий из залов, учебных классов, других помещений, где они проводятся.

5.16. В рабочее время запрещается:

- отвлекать спортсменов на мероприятия, не связанные с учебно-тренировочным процессом;

- созывать собрания, совещания, заседания по общественным делам.

Тренерам Учреждения запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание учебно-тренировочных занятий и не информировать о том администрацию Учреждения;

- переносить, отменять, удлинять и сокращать учебно-тренировочные занятия;

- удалять спортсменов с учебно-тренировочных занятий;

- курить в помещениях, где проводятся учебно-тренировочные занятия, во время занятий;

В помещениях Учреждения запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;

- громкий разговор и шум во время учебно-тренировочных занятий;

- распитие спиртных напитков.

## 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСК

6.1. Всем работникам предоставляются выходные дни (ст. 111 ТК РФ). При 5-дневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при 6-дневной рабочей неделе – один выходной день.

6.2. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью:

в обычный служебный день – 50 минут;

накануне выходных дней (пятница) – 40 минут;

накануне нерабочих праздничных дней (22 февраля, 7 марта, 3 ноября) – 30 минут.

6.3. Нерабочими праздничными днями являются: (ст. 112 ТК РФ):

1, 2, 3, 4, 5,6 и 8 января	- Новогодние каникулы;
7 января	- Рождество Христово;
23 февраля	- День защитника Отечества;
8 марта	- Международный женский день;
1 мая	- Праздник Весны и Труда;
9 мая	- День Победы;
12 июня	- День России;
4 ноября	- День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

6.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных ТК РФ (ч. 4 ст.113, ч. 5 ст. 348.1 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

6.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

6.6. Продолжительность очередного трудового отпуска работников 28 календарных дней.

6.7. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы у работодателя. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, по просьбе работника работодатель может предоставить отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков Учреждения.

6.8. В соответствии со ст. 101, 116, 119, 120 ТК РФ, в целях повышения социальной защищенности работников Учреждения с ненормированным рабочим днём, продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается:

Должность	Количество дней дополнительного отпуска
Заместитель директора	12
Инструктор-методист ФСО	8
Начальник спортивной сборной команды Краснодарского края по гребному спорту	5
Администратор тренировочного процесса	5
Экономист	5
Специалист по кадрам	5
Менеджер по закупкам	5
Водитель автомобиля	5
Специалист по охране труда	5
Специалист	5
Медицинский брат (сестра) по массажу	5

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ):

Наименование должности	Продолжительность основного отпуска, предоставляемого работникам (календарных дней)	Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам (календарных дней)	Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска (календарных дней)
Заместитель директора	28	12	40
Инструктор-методист ФСО	28	8	36
Начальник спортивной сборной команды Краснодарского края по гребному спорту	28	5	33
Администратор тренировочного процесса	28	5	33
Экономист	28	5	33
Специалист по кадрам	28	5	33
Менеджер по закупкам	28	5	33
Водитель автомобиля	28	5	33
Специалист по охране труда	28	5	33
Специалист	28	5	33
Медицинский брат (сестра) по массажу	28	5	33

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с ежегодным основным оплачиваемым отпуском или в другое время по письменному заявлению работника.

6.8.1. По решению министра физической культуры и спорта Краснодарского края, руководителю Учреждения предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью не менее 3 календарных дней.

6.9. Работникам моложе 18 лет предоставляется отпуск продолжительностью не менее 31 календарного дня (ст.267 ТК РФ).

6.10. В соответствии с частью 2 статьи 348.10 ТК РФ, спортсменам, тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, но не менее четырех календарных дней.

В Учреждении количество дополнительного оплачиваемого отпуска спортсменам и тренерам определено в количестве:

- тренерам спортивных сборных команд Краснодарского края по гребному спорту (включая главного тренера и старшего) – 5 календарных дней;
- спортсменам – 4 календарных дня.

Продолжительность отпуска педагогических работников (тренеров-преподавателей) составляет 42 календарных дня.

6.11. 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.

6.12. 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.

6.13. Работодатель, помимо обязанностей, определенных ст. 128 ТК РФ, предоставляет работникам Учреждения краткосрочный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 5 (пять) дней в следующих случаях:

- в связи со свадьбой работника;
- в связи с переездом на новое место жительства;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью близких родственников.

6.13.1. Для оформления такого отпуска, работник представляет специалисту по кадрам письменное заявление, согласованное с непосредственным руководителем работника в Учреждении, на основании которого Руководитель Учреждения издает приказ.

6.13.2. Время отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 (четырнадцати) календарных дней не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

6.13.3. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. Работникам необходимо за 2 (две) недели до начала учебного отпуска представить специалисту по кадрам заявление о предоставлении дополнительного отпуска, согласованное с непосредственным руководителем работника в Учреждении, на основании которого, Руководитель Учреждения издает приказ.

6.14. В соответствии со ст. 348.1. главы 54.1. «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров» трудового Кодекса РФ, постановлением правительства РФ от 13.10.08 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» и в целях выполнения работниками своих должностных обязанностей, участия спортсменов во всероссийских и международных соревнованиях, следующим категориям работников устанавливается разъездной характер работы:

- спортсмен;
- тренер-преподаватель;
- тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по гребному спорту (включая главного и старшего);
- начальник спортивной сборной команды Краснодарского края по гребному спорту;
- администратор тренировочного процесса;
- инструктор-методист физкультурно-спортивных мероприятий;
- водитель автомобиля.

## 7. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

7.1. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.2. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы, либо перечисляется на указанный работником в письменном заявлении счет в банке.

7.3. В соответствии с ч. 6 ст. 136 ТК РФ, заработная плата в Учреждении выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, а именно «9» и «24» числа каждого месяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

7.4. В соответствии со статьей 223 НК РФ:

- заработная плата за первую половину месяца не является авансом и не может быть установлена фиксированной суммой;
- заработная плата (в том числе за первую половину месяца) начисляется работнику пропорционально отработанному времени.

7.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования 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.

7.5. Работникам, деятельность которых носит разъездной характер работы, выплачиваются командировочные расходы и заработная плата в полном объеме.

## 8. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

8.1. За образцовое исполнение своих должностных обязанностей и за другие достижения в работе, применяются следующие поощрения (ст. 191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

Решение о поощрении принимается с учетом мнения трудового коллектива по ходатайству непосредственного руководителя работника.

8.2. Поощрения работника объявляются приказом работодателя и доводятся до сведения коллектива, в трудовой книжке делается запись о поощрении работника.

8.3. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои должностные обязанности, предоставляются, в первую очередь, преимущества и льготы социально-культурного и бытового обслуживания, а также преимущества продвижения по службе.

8.4. За особые заслуги работники предоставляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий.

## 9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности или небрежности работника возложенных на него обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

9.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация Учреждения применяет следующие меры взыскания:

- замечания;
- выговор;
- увольнение



Увольнение, в качестве меры дисциплинарного взыскания, может быть применена лишь в случаях, предусмотренных законодательством о труде:

- за систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин, если ранее к работнику применялись меры дисциплинарного взыскания – п. 5 ст. 81 ТК РФ;
- прогул, в том числе отсутствие на рабочем месте более 4 часов в течение рабочего времени, без уважительной причины – п. 6а ст. 81 ТК РФ;
- за появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения – п. 6 «б» части 1 ст. 81 ТК РФ;
- хищение по месту работы, установленное вступившим в силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия – п. 6 «г» части 1 ст. 81 ТК РФ;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы – п. 8 части 1 ст. 81 ТК РФ; в других случаях, предусмотренных статьей 81 ТК РФ.

За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

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

9.4. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется объяснение в письменной форме. Отказ от дачи объяснения не препятствует применению взыскания.

9.5. Взыскание применяется непосредственно за обнаружением нарушения трудовой дисциплины, но не позднее одного месяца со дня обнаружения не считая времени болезни и отпуска работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины.

9.6. Приказ о взыскании с указанием конкретного нарушения трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, и мотивов применения взыскания объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания.

9.7. К работникам, имеющим взыскания, не применяются меры поощрения в течение срока действия этих взысканий.

9.8. Взыскание автоматически теряет свою силу, и работник считается не подвергшимся взысканию при условии, если в течение года со дня наложения взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Руководитель вправе издать приказ о досрочном снятии дисциплинарного взыскания, если работник не допускал новых нарушений трудовой дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

**10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения утверждаются приказом Руководителя по согласованию с советом трудового коллектива Учреждения.











10.2. С Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения должны быть ознакомлены все работники учреждения, которые обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный правилами.

10.3. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения вывешиваются в месте, доступном для всех работников.

Заместитель директора



О.А. Тарасова

Подготовил:		
Заместитель директора		О.А. Тарасова
Ознакомлены:		
Заместитель директора		О.В. Скворцова
Начальник спортивной сборной команды КК по гребному спорту		
Экономист		М.В. Ларин
Менеджер по закупкам		
Специалист по кадрам		А.С. Очкась
Специалист по охране труда		Е.Б. Джандар
Инструктор-методист ФСО		Н.В. Глазкова
Инструктор-методист ФСО		В.Н. Письменный
Водитель автомобиля		А.М. Винников
		А.А. Юрченкова
		Э.Р. Попов