
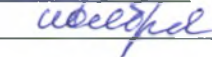


Директор ЦДО «Ступени»

  
«29» 

О.Н. Комарова

2022г. Сочи

Председатель первичной профсоюзной  
организации

  
«29» 

Е.В. Серебrenникова

2022г.



## **ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Ступени» города Сочи**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Ступени» города Сочи (далее - Центр) имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества работы всех участников образовательного процесса, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка составлены в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным Законом от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральном закона от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом Центра.

1.3. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией Центра совместно с профсоюзным комитетом.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка принимаются на общем собрании трудового коллектива (не менее 2/3 численности работников).

1.5. Изменения и дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка могут вноситься администрацией Центра при согласовании с профкомом с утверждением на общем собрании трудового коллектива в порядке изменения и дополнения коллективного договора (ст. 44 ТК РФ).

1.6. Вопросы трудовых отношений работников организации, не урегулированные или не полностью урегулированные трудовым договором, Уставом организации, коллективным договором, настоящими Правилами, устанавливаются действующим трудовым законодательством РФ.

## **2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА, УВОЛЬНЕНИЯ, ОТСТРАНЕНИЯ ОТ РАБОТЫ, ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ С РАБОТНИКАМИ**

### 2.1. Прием на работу:

2.1.1. Трудовой договор-соглашение между работником и работодателем, 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 выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать в Центре Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ).

2.1.2. Содержание трудового договора определяется ст. 57 ТК РФ.

2.1.3. Срок трудового договора определяется в соответствии со ст. 58 ТК РФ.

2.1.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме и в соответствии с ТК РФ.

2.1.5. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ), должностными обязанностями работника.

2.1.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предоставляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами:

- заявление;
- паспорт гражданина РФ (для граждан других государств - паспорт иностранного гражданина, миграционная карта, разрешение, переводы всех документов, заверенные нотариально);
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (для лиц, впервые поступающих на работу после 1 января 2021 года, предусмотрено ведение сведений о трудовой деятельности в электронном виде, трудовая книжка указанным работникам оформляться не будет);
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (копия);
- документы об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний (копии) - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- документы о результатах обязательных предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров в рамках статьи 213 ТК РФ;



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

- справку о наличии (отсутствии) административного наказания за употребление наркотических веществ, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти;

- фотографию формата 3–4 см;
- страховой медицинский полис (копия).

Совместители предоставляют заверенные нотариально или по основному месту работы копии.

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

К педагогической деятельности не допускаются лица (ст. 331 ТК РФ):

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

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

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем ст. 331 ТК РФ;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по

выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.1.7. Лица, поступающие в Центр, обязаны предоставить медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении (ст. 69 ТК РФ, пункт 9 ч. 1 ст. 48 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ч.2 ст. 213 ТК РФ).

2.1.8. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия (Ст.70 ТК РФ).

2.1.9. Прием на работу оформляется трудовым договором. Руководитель Центра вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа руководителя Центра должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.1.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) руководитель Центра обязан ознакомить работника под роспись с действующими в учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ), а также проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности, электротехнической безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журналах установленного образца.

2.1.11. 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 и (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда 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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация. 2.1.12. На каждого работника Центра ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документ-ов об образовании, материалов по результатам аттестации, копии приказов о назначении, перемещении по службе, поощрениях, увольнении.

2.1.13. Личное дело и учетная карточка Т-2 хранится у администрации Центра.

2.1.14. В связи с изменениями в организации работы Центра (изменение количества учебных групп, учебного плана, режима работы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности,



квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменение объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы, совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

2.1.15. Работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если существенные прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 8 статьи 77 ТК Российской Федерации.

2.2 Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

2.2.1 Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового Кодекса Российской Федерации (ч.1 ст. 72.1 ТК РФ).

2.2.2. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ).

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий (ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ).

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей

статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ).

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ч. 4 ст. 72.2 ТК РФ)»

### 2.3. Отстранение от работы.

2.3.1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) (ст. 76, ст. 331.1 ТК РФ) 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;
- при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергнется уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй ст. 331 ТК РФ;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части 2 статьи 331 ТК РФ.



2.3.2. Работодатель отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы.

2.3.3. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

2.3.4. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения как за простой.

2.3. Прекращение трудового договора.

2.3.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством:

- по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ);
- по истечению срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ) (о чем работник обязан предупредить работодателя в письменной форме не позднее чем за 2 недели);
- по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы с изменением определённых сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимую 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 (часть третья и четвёртая ст. 73 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательной организации (ст. 336 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (ст. 336 ТК РФ);

2.3.2. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

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

2.3.4. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник.

2.3.5. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

### **3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА**

3.1. Все работники Центра обязаны:

3.1.1. Работать добросовестно, стремиться к повышению качества выполняемой работы, выполнять обязанности по занимаемой должности с соблюдением требований законодательства, Устава и локальных актов Центра, выполнять устные и письменные приказы и распоряжения работодателя, использовать свое рабочее время для полезного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

3.1.2. Систематически, не реже 1 раза в 5 лет, повышать свою профессиональную квалификацию.

3.1.3. Проходить инструктажи, обучение и проверку знаний по охране труда в случаях и порядке, установленных нормативными актами (пункт 9 ч. 1 ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 225 ТК РФ, Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»).

3.1.4. Соблюдать:

- дисциплину труда – основу порядка в Центре, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени максимально используя его для эффективного выполнения возложенных на него обязанностей;

- требования правил охраны труда и техники безопасности; правила пожарной и электротехнической безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;



- правила производственной санитарии и гигиены, пользоваться выданными средствами индивидуальной защиты.

3.1.5. Обо всех случаях травматизма обучающихся и воспитанников, о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью работников и обучающихся, а также сохранности имущества Центра, незамедлительно сообщать администрации.

3.1.6. Проходить ежегодно периодические медицинские осмотры.

3.1.7. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях Центра.

3.1.8. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.1.9. Беречь имущество Центра, бережно использовать материалы, рационально расходовать тепло, электроэнергию, воду.

3.1.10. Вести себя достойно на работе, в общественных местах, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с воспитанниками, обучающимися, родителями, посетителями и членами коллектива Центра.

3.1.11. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

3.1.12. Посещать общие собрания трудового коллектива.

3.2. Педагогические работники Центра обязаны:

- начинать занятия строго по утвержденному расписанию;
- получать и сдавать ключи от своего кабинета на охрану с записью в журнале регистрации ключей;
- дежурить в Центре в соответствии с утвержденным графиком;
- посещать заседания педагогического совета, занятия методических объединений, иных заседаний и объединений, действующих в Центре;
- своевременно оповещать администрацию Центра о невозможности по уважительным причинам выполнить обусловленную договором и расписанием занятий работу;
- встречать воспитанников и обучающихся перед занятием и провожать после занятий (кроме директора и его заместителей в исключительных случаях);
- вовремя начать занятие и вовремя его окончить;
- иметь поурочные планы на каждое занятие;
- независимо от расписания занятий присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для педагогов и воспитанников;
- выполнять распоряжения администрации Центра безусловно, точно и в срок;
- каждый работник Центра имеет право на защиту своей профессиональной чести и достоинства.

3.3. Педагогические работники несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения занятий, экскурсий и массовых мероприятий, организуемых педагогом, Центром.

3.4. Педагогическим и другим работникам Центра запрещается:

- передавать ключи от кабинетов детям;
- курить в помещениях Центра;
- изменять по своему усмотрению расписание уроков, занятий, график дежурства, работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять учащихся с занятий;
- допускать присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения администрации Центра;
- входить в класс после начала занятий. Таким правом в исключительных случаях пользуются только руководитель Центра и его заместители;
- делать педагогам замечания по поводу их работы во время занятий и в присутствии обучающихся.

Круг конкретных функциональных обязанностей, который каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утверждаемыми директором Центра на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и иных нормативных документов.

#### 3.5. Работник имеет право:

- на работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- на производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение гигиены труда;
- на охрану труда;
- на оплату труда не ниже размеров, установленных Правительством РФ;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- на возмещение ущерба, причиненного его здоровью;
- на объединение в профессиональные союзы;
- на досудебную и судебную защиту своих трудовых прав;
- на пособие по социальному страхованию, специальное обеспечение по возрасту;
- на получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения им пенсионного возраста;
- на бесплатное прохождение предварительного и периодического медицинских осмотров.

## 4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

### 4.1. Работодатель имеет право:

- #### 4.1.1. Заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;



4.1.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

4.1.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Центра;

4.1.4. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом;

4.1.5. Принимать локальные нормативные акты (Локальные акты, касающиеся трудовой деятельности работников, принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом Центра).

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать 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;

- принимать меры к своевременному обеспечению Центра необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарём;

- обеспечивать работникам равную оплату труда равной ценности, выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату не реже одного раза каждые полмесяца, а именно «30» числа текущего месяца и «15» числа месяца, следующего за отчетным путем ее перечисления на зарплатные карты. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Информирование о составных частях заработной платы и других выплатах Работодатель осуществляет путем выдачи расчетного листа;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом;

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

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения 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 Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и трудовыми договорами;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья воспитанников, обучающихся, работников, предупреждать травматизм, контролировать знания и соблюдение работниками требований инструкций по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, правил пожарной безопасности в сроки и согласно требованиям, установленным законодательством;
- обеспечивать сохранность имущества Центра, способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать инициативу и активность работников;
- нести ответственность за жизнь и здоровье воспитанников во время пребывания их в Центре и на мероприятиях, организуемых в Центре. Обо всех случаях травматизма сообщать в управление по образованию и науке администрации города Сочи в установленном порядке.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ**

5.1. В Центре установлена:

5.1.1. Пятидневная рабочая неделя:

- для административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала с общей продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю;
- для педагогов-организаторов, педагогов-психологов, методистов - с общей продолжительностью рабочего времени 36 часов в неделю;

5.1.2. Шестидневная рабочая неделя:

- для концертмейстеров, с общей продолжительностью педагогической работы 24 часа в неделю;
- для педагогов дополнительного образования 36 часов в неделю (часть 3 статьи 333 ТК РФ) с нормой часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю (нормируемая часть педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников);
- уборщиков служебных помещений



5.2. Выполнение ненормированной части педагогической работы (18 часов в неделю) регламентируется Уставом Центра, должностными обязанностями, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника и расписанием учебных занятий.

5.3. Рабочая неделя для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиками сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период и утверждается администрацией Центра по согласованию с профкомом. В графике указываются часы работы, и перерывы для отдыха и приема пищи. График сменности должен быть объявлен работнику под роспись, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.4. В Центре применяется ненормированный рабочий день - особый режим работы, 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. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, настоящими Правилами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (ст. 101 ТК РФ) (Приложение 9).

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем – от 3 до 14 календарных дней.

5.5. Режим гибкого рабочего времени - это форма организации труда, при которой для отдельных работников Центра устанавливается саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При этом требуется полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.).

Основным элементом режима гибкого рабочего времени являются скользящие (гибкие) графики работы. Они устанавливаются по соглашению между работодателем и работниками как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности. Соглашение о гибком рабочем времени может быть достигнуто как на определенный срок, так и без указания срока. Установление гибкого рабочего времени оформляется приказом работодателя.

Использование режима гибкого рабочего времени имеет место в тех случаях, когда это обеспечивает более экономное использование рабочего времени, способствует более слаженной работе коллектива.

Режим гибкого рабочего времени могут применяться как при 5- и 6-дневной рабочих неделях. Применение режима гибкого рабочего времени не изменяет условий нормирования и оплаты труда работников, не отражается на предоставлении льгот, начислении трудового стажа и других трудовых правах. Необходимые записи в трудовые книжки работников вносятся без упоминания о режиме работы.

Конкретная продолжительность составных элементов режима гибкого рабочего времени и учетного периода устанавливается работодателем. Варианты построения графиков гибкого рабочего времени могут различаться в зависимости от принятого учетного периода, временных характеристик каждого из составных элементов режима, а также по условиям их применения в различных структурных подразделениях (сменах).

При этом, как правило, максимально допустимая продолжительность рабочего дня (в условиях 40-часовой рабочей недели) в отдельные дни не может превышать 10 часов. В исключительных случаях, определяемых условиями работы Центра или иными обстоятельствами, максимальная продолжительность времени пребывания на работе (вместе с перерывом для питания и отдыха) допускается в пределах 12 часов.

В зависимости от продолжительности учетного периода применяются следующие основные варианты режимов гибкого рабочего времени:

- учетный период, равный рабочему дню, когда его продолжительность полностью отрабатывается в тот же день;
- учетный период, равный рабочей неделе, когда его продолжительность, установленная в рабочих часах, полностью отрабатывается в данной рабочей неделе;
- учетный период, равный рабочему месяцу, когда установленная месячная норма рабочих часов полностью отрабатывается в данном месяце.

В качестве учетного периода могут другие варианты режима гибкого рабочего времени, которые удобны для администрации Центра и сотрудника.

Работающие по режиму гибкого рабочего времени могут привлекаться к сверхурочной работе только в порядке и по основаниям, указанным в ст. 99 ТК РФ.

При выполнении работы вне организации (в служебной командировке) режим гибкого рабочего времени не применяется.

Обязательным условием применения режима гибкого рабочего времени является обеспечение точного учета отработанного времени, выполнения установленного задания каждым сотрудником и действенного контроля за наиболее полным и рациональным использованием рабочего времени каждым сотрудником в периоды как гибкого, так и фиксированного времени.

Особенности применения режима гибкого рабочего времени определены Положением о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей, утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 6 июня 1984 г. №170/10-101 (Бюллетень Госкомтруда СССР. 1984. №9).

5.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Центра, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности Центра в конкретный период (пребывание воспитанников и обучающихся в течение определенного времени, сезона, сменности учебных занятий и других особенностей работы Центра) и устанавливается учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, трудовым договором, графиками работы, коллективным



договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, настоящими Правилами).

5.7. В рабочее время педагогических работников включается:

5.7.1. Учебная (преподавательская) работа (нормированная часть педагогической работы).

5.7.2. Педагогическая работа педагогов, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей-инвалидов соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в Центре в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности. При составлении графика дежурств педагогических работников в Центре в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом;

- дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.;

- воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа,

предусмотренная планами воспитательных, спортивно-оздоровительных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, воспитанниками.

5.8. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает руководитель Центра по согласованию с профкомом до ухода работников в отпуск, с учетом мнения педагогов.

5.9. Неполная учебная нагрузка у работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменном виде.

5.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года, за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

5.11. Расписание занятий составляется и утверждается администрацией по согласованию с профкомом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.12. Все педагоги Центра обязаны являться на работу не позднее, чем за 20 минут до начала занятия, подготовить кабинет к его началу в соответствии с установленными инструкциями (провести визуальный осмотр помещения на наличие посторонних предметов, проветрить помещение, открыть жалюзи, проверить наличие и исправность техники, встретить группы младшего школьного возраста в фойе 1 этажа для сопровождения на урок в кабинет) и быть на своем рабочем месте.

5.13. Продолжительность рабочего дня сотрудников Центра определяется расписанием занятий (для педагогов), графиком работы обслуживающего персонала, утвержденными руководителем Центра по согласованию с профкомом, а также должностными обязанностями, возложенными на работника, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Центра, трудовым договором.

5.14. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся.

Продолжительность занятий (35, 45 минут) установлена только для обучающихся, поэтому перерасчета рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.15. Руководитель Центра привлекает педагогических работников к дежурству по Центру. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.



График дежурства составляется на неделю (месяц), утверждается руководителем Центра по согласованию с профкомом, доводится до сведения работников и размещается на информационных стендах Центра.

5.16. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Центра. В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией Центра к педагогической, воспитательной и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы во время каникул утверждается приказом руководителя Центра по согласованию с профкомом. Оплата труда работников за время работы в каникулярный период производится из расчета зарплаты, установленной при тарификации. Сотрудники Центра в каникулярное время могут привлекаться к выполнению работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.).

5.17. Общие собрания трудового коллектива проводятся по согласованию между администрацией Центра и профсоюзным комитетом по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

5.18. Заседания педагогического совета проводятся, как правило, один раз в учебную четверть.

5.19. Заседания методических объединений (далее – МО) проводятся не чаще двух раз в учебную четверть.

5.20. Общие родительские собрания созываются не реже двух раз в год.

5.21. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и заседания МО должны продолжаться, как правило, не более двух часов, родительские собрания – полтора часов, собрания обучающихся и заседания организаций обучающихся - 1 час; занятия кружков, секций - от 30 минут до 3-х часов в зависимости от возраста обучающихся.

5.22. Рабочее время водителя включает:

- время управления автомобилем;
- время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем (далее - специальный перерыв);

- время работы, не связанной с управлением автомобилем.

Рабочее время водителя, не связанное с управлением автомобилем, включает в себя:

- подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии, а при междугородных перевозках - для выполнения работ в пункте оборота или в пути (в месте стоянки) перед началом и после окончания смены;

- время проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров водителя, а также время следования от рабочего места до места проведения медицинского осмотра и обратно;

- время стоянки в ожидании погрузочно-разгрузочных работ, в ожидании посадки и высадки пассажиров, при оказании технической помощи;

- время простоев не по вине водителя;

- время проведения работ по устранению возникших неисправностей автомобиля, выполняемых водителем самостоятельно;

Время отдыха и перерывов (за исключением специальных перерывов) водителей включает:

- перерыв для отдыха и питания, предоставляемые в течение рабочего дня (смены);

- ежедневный (междусменный) непрерывный отдых (далее - ежедневный отдых);

- еженедельный отдых.

## 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (ст. 108 ТК РФ);

- выходные дни, нерабочие, праздничные дни (ст. 111, 112 ТК РФ);

- отпуск (Глава 19 ТК РФ).

6.2. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Как правило, обеденный перерыв предоставляется с 12.00 часов до 12.48 часов.

В отдельных случаях, по соглашению между работником и работодателем, перерыв может устанавливаться индивидуально: но не ранее, чем через 3 часа после начала работы и не позднее 5 часов после ее начала. В этом случае точное время начала перерыва определяется в индивидуальном порядке, закрепляется в режиме работы, и не может быть больше 2 часов и меньше 30 минут. Во время перерыва на обед работник может отлучаться с работы и не обязан выполнять трудовые функции.

Для педагогических работников, выполняющих свою работу непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и приема пищи не устанавливается.

6.3. Всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем для работников Центра, исключая педагогов, является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается соглашением между работником и работодателем.

6.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника Центра, с учетом мнения профкома Центра, по приказу руководителя Центра.

За работу в выходные и праздничные дни администрация Центра обязана предоставить другой день отдыха.



6.5. Нерабочие праздничные дни определяются статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации, соответствующими Постановлениями Правительства Российской Федерации на текущий год.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни без их согласия допускается в случаях, установленных законодательством.

6.6. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места (должности) и среднего заработка. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению 6 месяцев его непрерывной работы в Центре. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до 6 месяцев тем категориям лиц, которые определены Трудовым кодексом (ст. 122 ТК РФ).

Педагогическим работникам предоставляются удлиненные ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 42 календарных дня.

6.7. Очередность предоставления отпуска определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем Центра, с учетом мнения профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. При составлении графика учитываются пожелания работников. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях временной нетрудоспособности работника и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению сторон 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 две недели до его начала.

6.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению сторон может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.9. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ), продолжительностью не менее 3 календарных дней.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем установлен коллективным договором (Приложение 9).

6.10. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника на условиях, определенных Трудовым Кодексом РФ (ст. 125 ТК РФ);

6.11. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен по семейным обстоятельствам в случаях и на срок, определенный ст. 128 ТК РФ.

По заявлениям работников в обязательном порядке предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

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

- за стаж работы в организации (10 лет) – до 5 дней;

- 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 в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях регистрации брака, рождения ребенка, тяжелой болезни близких родственников, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- в случае тяжелого заболевания близкого родственника - 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства, проводов детей на военную службу - до 5 календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней;

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - до 5 календарных дней;

- рождения внуков - 2 календарных дня;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации, членам профкома - до 5 календарных дней;

- членам профкома - до 5 календарных дней.

6.12. Педагогические работники Центра не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года (ст. 335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления данного отпуска определяются локальным нормативным актом Центра.

6.13. Работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет» (Федерального закона от 09.03.2021 года № 34-ФЗ «О внесении изменений в ст. 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации»).

## **7. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, новаторство в труде и другие достижения в работе администрацией Центра применяются следующие поощрения (ст. 191 ТК РФ):

- объявление благодарности;

- награждение грамотой;

- премия (единовременное вознаграждение);

- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;



- за особые трудовые заслуги, которые по своей общественной значимости выходят за рамки конкретной организации, работники представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий, а именно: к награждению начальником управления по образованию и науке администрации города Сочи, Главой города Сочи, Городским Собранием Сочи, отраслевыми наградами (орденами, медалями, грамотами, нагрудными знаками, присвоению почетных званий и др.).

7.2. Поощрения применяются администрацией образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.3. Сведения о поощрениях, которые по своей общественной значимости выходят за рамки Центра, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника:

- о государственных наградах;
- о почетных грамотах, дипломах и знаках, поощрениях в различной форме федерального и регионального значения.

7.4 За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждениям орденами, медалями, грамотами, нагрудными знаками, присвоению почетных званий.

## **8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

8.1. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка, Устава Центра, руководитель Центра имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (пункты 5, 6 «а», «б», 7, 8 статьи 81 ТК РФ).

8.2. Дополнительными основаниями для прекращения трудового договора педагогических работников (ст.336 ТК РФ) являются:

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

8.3. До применения дисциплинарного взыскания руководитель Центра (ст. 193 ТК РФ) должен затребовать от работника объяснение в письменной форме.

В случае отказа работника дать указанное объяснение, составить соответствующий акт.

8.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника,

пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профкома Центра.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.

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

8.6. Приказ руководителя Центра о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение 3 дней, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

8.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Руководитель Центра до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника, ходатайству профкома Центра.

8.9. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, председателей и заместителей председателей профсоюзного комитета допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).