

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель ППО МАУ ДО ДЮСШ 3



Н.Г. Кудряшова

17 января 2017г.

М.П.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МАУ ДО ДЮСШ 3



А.В. Оноприенко

17 января 2017г.

М.П.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОЙ  
СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ №3 ГОРОДА БЕЛОРЕЧЕНСКА  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БЕЛОРЕЧЕНСКИЙ РАЙОН  
(МАУ ДО ДЮСШ 3)**

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) муниципального автономного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы №3 города Белореченска муниципального образования Белореченский район (далее – учреждение) регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

**1. ПОРЯДОК ПРИЕМА, УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

1.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, 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.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных ТК РФ случаях.

1.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

- 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 ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- иные документы предусмотренные законодательством.

1.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации его заместителя, главного бухгалтера, его заместителя и других категорий установленных ст. 70 ТК РФ шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

1.5. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

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

1.7. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

1.8. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.9. В соответствии с ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

1.10. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом 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 отсутствием у работодателя соответствующей работы (ст. 178 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (ст. 178);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (ст. 178 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ст. 178 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 178 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст. 178 ТК РФ).

1.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей ст. 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

1.12. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй ст. 180 ТК РФ выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.13. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом СТК принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

## **2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

### **2.1. 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;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

### **2.2. 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 осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных 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 организацией 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, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

### **3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА**

#### **3.1. *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, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении учреждения в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК 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.

### **3.2. *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).

## **4. РЕЖИМ РАБОТЫ**

4.1. Рабочее время работников в МАУ ДО ДЮСШ 3 определяется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, а также

расписанием учебно-тренировочных занятий, трудовым договором, графиком сменности.

#### 4.2. В МАУ ДО ДЮСШ 3 устанавливается:

- для директора, заместителей директора, заведующего отделом НП, главного бухгалтера, инженера, секретаря учебной части, кассира, бухгалтера, администратора, рабочего по комплексному обслуживанию и текущему ремонту, слесаря-электрика по ремонту электрооборудования, слесаря-сантехника – пятидневная рабочая неделя с нормальной продолжительностью рабочего времени равной 40 часам в неделю и двумя выходными днями: суббота и воскресенье. Начало работы в 8 часов 00 минут, окончание – 17 часов 00 минут, перерыв для отдыха и питания с 12 часов 00 минут часов до 13 часов 00 минут.

- для дворника – пятидневная рабочая неделя с нормальной продолжительностью рабочего времени равной 40 часам в неделю и двумя выходными днями: суббота и воскресенье. Начало работы в 7 часов 00 минут, окончание – 16 часов 00 минут, перерыв для отдыха и питания с 11 часов 00 минут часов до 12 часов 00 минут.

- для педагога-организатора, инструктора-методиста – пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени равной 36 часам в неделю и двумя выходными днями: суббота и воскресенье. Начало работы в 8 часов 00 минут, окончание – 16 часов 12 минут, перерыв для отдыха и питания с 12 часов 00 минут часов до 13 часов 00 минут.

- для педагогических работников (старших тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей) МАУ ДО ДЮСШ 3 – сокращенная продолжительность рабочего дня (смены) из расчета 36 часов в неделю, в зависимости от расписания с суммированным учетом рабочего времени, с расчетным периодом – месяц. Оплата труда данной категории работников осуществляется по нормативам оплаты труда за одного занимающегося, в зависимости от недельного режима учебно-тренировочной работы согласно этапов, периодов и задач спортивной подготовки.

- для врача, медсестры, – шестидневная рабочая неделя с нормальной продолжительностью рабочего времени равной 39 часам в неделю и одним выходным днем: воскресенье. Начало, окончание работы, перерыв для отдыха и питания устанавливается в соответствии с графиком работы, который доводится до работника не позднее чем за один за месяц до введения его в действие.

- для гардеробщика, уборщика служебных помещений – шестидневная рабочая неделя с нормальной продолжительностью рабочего времени равной 40 часам в неделю и одним выходным днем: воскресенье. Начало, окончание работы, перерыв для отдыха и питания устанавливается в соответствии с графиком работы, который доводится до работника не позднее, чем за один за месяц до введения его в действие.

- для оператора хлораторной установки, сторожа – гибкий график с суммированным учетом рабочего времени с учетным периодом – один месяц (с ежемесячной отработкой нормы времени 40 часов в неделю), и

определяется в трудовом договоре с работником. График сменности утверждается директором учреждения, согласовывается с профкомом и предусматривает время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания и доводится до работника не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

- для водителя – пятидневная рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику с суммированным учетом рабочего времени, с ежемесячной отработкой нормы времени 40 часов в неделю. Начало работы в 8 часов 00 минут, окончание – 17 часов 00 минут, перерыв для отдыха и питания с 12 часов 00 минут часов до 13 часов 00 минут.

4.3. Учебная нагрузка педагогического работника учреждения оговаривается в трудовом договоре.

4.4. Заседания педагогического совета проводятся не реже четырех раз в учебном году.

4.5. Педагогическим работникам запрещается оставлять учащихся без присмотра во время проведения учебно-тренировочного процесса.

4.6. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в предусмотренных законом случаях (статья 99 ТК РФ).

Сверхурочная работа компенсируется работникам в соответствии с требованиями действующего законодательства.

4.7. Учет рабочего времени организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника последний своевременно информирует администрацию и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

4.8. Трудовой договор может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее чем установлено за базовый оклад (базовый должностной оклад), базовую ставку заработной платы, в случаях, установленных законодательством.

4.9. Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях, следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи, с чем допускается изменение существенных условий труда.

4.10. Об изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за два месяца.

4.11. В случае несогласия на продолжение работы в новых условиях трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

4.12. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.13. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с письменного согласия работника и в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации.

4.14. Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных



случаях, предусмотренных законодательством по приказу (письменному) директора образовательным учреждением.

4.15. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.16. Директор учреждения привлекает административных работников, инструктора-методиста, педагога-организатора к дежурству по учреждению. График дежурств утверждается директором учреждения и согласовывается с профсоюзным комитетом.

4.17. В рабочее время работникам учреждения запрещается:

- изменять установленный график работы и расписание учебно-тренировочных занятий;

- отменять учебно-тренировочные занятия, удлинять или сокращать их продолжительность;

- удалять учащихся с занятий;

- освобождать учащихся от занятий для выполнения общественных поручений и пр.;

- отвлекаться в рабочее время от своих непосредственных обязанностей, отвлекать педагогических работников от непосредственной работы для выполнения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

- проводить во время учебного процесса собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

- допускать присутствие на учебно-тренировочных занятиях посторонних лиц без согласия администрации учреждения;

- делать замечания по поводу работы педагогическим работникам в присутствии учащихся;

- курить на территории и в помещениях учреждения.

4.18. Расписание учебно-тренировочных занятий по отделениям составляется заместителем директора по УСР по предоставлению расписания тренеров-преподавателей исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся.

4.19. По соглашению сторон работнику может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени.

Конкретная продолжительность учебно-тренировочных занятий, перерывов между ними предусматривается соответствующими санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами (СанПиН), утвержденными в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебно-тренировочных занятий.

## 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, не относящимся к образовательному процессу продолжительностью 28 календарных дней.

5.2. Директору, заместителю директора по УСР, заместителю директора по СМР, заведующему отделом НП предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 42 календарных дня.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 42 календарных дня.

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.4. В случаях, установленных действующим законодательством РФ, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен, перенесен на другой срок, разделен на части.

5.5. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.6. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами, иными актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

5.7. Дополнительный оплачиваемый отпуск (10 календарных дней) предоставляется для работников с ненормированным рабочим днем: заместителя директора по административно-хозяйственной работе и главного бухгалтера.

5.8. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

## 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц: 24 числа за первую половину месяца и 09 числа следующего месяца за отчетным - за вторую половину месяца, путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работников.

6.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

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

6.4. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме (расчетный лист) каждого работника:

6.4.1. о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

6.4.2. о размерах иных сумм, начисленных работнику (в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику);

6.4.3. о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

6.4.4. об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

6.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

## **7. ПООЩРЕНИЯ**

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, почетной грамотой).

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

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

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

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

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.3. 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.

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

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

8.5. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под подпись, то составляется соответствующий акт.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профкома.