



**МЕСТНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ ОБЩЕРОССИЙСКОЙ ОБЩЕСТВЕННО-
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ «ДОБРОВОЛЬНОЕ ОБЩЕСТВО
СОДЕЙСТВИЯ АРМИИ,
АВИАЦИИ И ФЛОТУ РОССИИ»
ТРОИЦКО-ПЕЧОРСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КОМИ
(«ДОСААФ РОССИИ» ТРОИЦКО-ПЕЧОРСКОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ КОМИ)**

ПРИКАЗ

29 июля 2021 года

№ 14

**Об утверждении правил внутреннего трудового распорядка ДОСААФ России
Троицко-Печорского района Республики Коми**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с целью совершенствования организации труда работников ДОСААФ России Троицко-Печорского района Республики Коми, укрепления трудовой дисциплины, рационального использования рабочего времени

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие прилагаемые Правила внутреннего трудового распорядка ДОСААФ России Троицко-Печорского района Республики Коми.
2. Главному бухгалтеру Некипеловой Галине Владимировне ознакомить работников под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка ДОСААФ России Троицко-Печорского района Республики Коми.
3. Размещение данных Правил на сайте и стенде Образовательной организации возлагаю на себя.
4. Считать утратившими силу правила внутреннего трудового распорядка от 04 февраля 2013 г.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. Председателя ДОСААФ России
Троицко-Печорского
района Республики Коми

Н.В.Аврамчик

Приложение
к Приказу ДОСААФ России
Троицко-Печорского района Республики Коми
№ 14 от 29 июля 2021 г.

Утверждаю
И.о. Председателя ДОСААФ России
Троицко-Печорского района
Республики Коми
Н.В. Аврамчик



**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДОСААФ РОССИИ ТРОИЦКО-
ПЕЧОРСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КОМИ**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны на основе требований трудового законодательства, Устава ДОСААФ России и специфики учебного процесса.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждены председателем ДОСААФ России Троицко – Печорского района Республики Коми (Далее – Местное отделение) с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива и являются обязательным приложением к коллективному договору и (или) трудовому договору, договору об оплате труда.

1.3. Правила вывешиваются на видном месте во всех подразделениях. Каждый работник должен быть ознакомлен с Правилами под роспись.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, выполнение которого обязательно и для работодателя и для работников.

2. Трудовой договор

2.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставлять работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие Правила трудового распорядка.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор и должностная инструкция являются трудовой функцией работника. Прием на работу оформляется приказом работодателя и отдается работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания договора.

2.3. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома работодателя или его представителя.

2.4. При приеме на работу работодатель (его представитель) обязан ознакомить работника с коллективным договором, настоящими Правилами, должностными обязанностями, другими локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, провести инструктаж по технике безопасности и противопожарной безопасности.

2.5. При приеме на работу лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- справку о отсутствии медицинских противопоказаний для работы по должности;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.

Другие документы предусмотренные законодательством Российской Федерации и иными законодательными (локальными) актами.

2.6. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2.7. Трудовой договор заключается:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.8. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется рабочее место;
- на срок выполнения временных или сезонных работ;
- для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, катастроф или устранение последствий чрезвычайных ситуаций;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации;
- для выполнения заведомо определенной работы в случаях, где выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с руководителями, заместителями руководителей, главными бухгалтерами организации.

2.9. В случае производственной необходимости или простоя, работодатель имеет право перевести работника на другую работу на срок не более одного месяца с оплатой труда не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.10. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель имеет право на изменение существенных условий труда работнику. О введении указанных изменений работник уведомляется работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую работу, соответствующую его квалификации, а при отсутствии таковой - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. В случае отказа работника от предложенной работы, трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 ТК РФ.

2.11. Если изменения организационных или технологических условий труда влекут за собой массовое высвобождение, работодатель с учетом мнения выборного коллективного органа имеет право вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы на условиях неполного рабочего времени, то трудовой договор расторгается по п. 2 ст. 81 ТК РФ с представлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными и иными правовыми актами.

Работник отстраняется от работы на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для его отстранения.

Заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, когда работник не прошел обучение и проверку знаний по охране труда, обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине. В такой ситуации ему производится оплата за все время отстранения как за простой.

3. Прекращение трудового договора

3.1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.2. В случаях, когда увольнение работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию, переезд и др. случаях), а также в случаях, когда работодателем нарушается трудовое законодательство, условия трудового договора, коллективный договор и др., работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении.

3.3. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня.

3.4. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

- ликвидации организации;
- сокращения численности или штата работников;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие состояния здоровья или недостаточной квалификации работника, подтвержденной результатами аттестации;
- смены собственника имущества (по отношению к руководителю, его заместителей, гл.бухгалтера);
- неоднократного неисполнения работником без уважительнее причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником своих обязанностей (прогула или отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд; появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения);
- совершения по месту работы хищения, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применении административных взысканий;

- нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия, либо создавало реальную угрозу таких последствий;

- совершение виновных действий работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему;

- представление работником подложных документов или ложных сведений при заключении трудового договора.

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

3.5. В день увольнения (последний день работы) работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, сделать окончательный расчет.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, 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 настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом.

Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

4.2. 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 Трудовым Кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- 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 контроля (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;
- 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 настоящим Трудовым Кодексом Российской Федерации, 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.

5. Основные права и обязанности работников

5.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Трудовым Кодексом Российской Федерации, 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, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, 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 Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.2. 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;

- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

- 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).

5.3. Педагогические работники, кроме перечисленных в п. 5.1. прав, имеют право на:

- свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;

- свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

- творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

- выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

- участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

5.4. Педагогические работники обязаны:

- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у учащихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав ДОСААФ России, правила внутреннего трудового распорядка.

5.5. Педагогическим работникам в период организации и осуществления образовательного процесса запрещается:

- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения учащихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения учащимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения учащихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации;
- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов (перемен) между ними;
- удалять или не допускать обучающихся к занятиям, без законных оснований;
- курить, употреблять спиртосодержащие напитки на рабочем месте и на территории организации;

- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;

- отвлекать работников Местного отделения в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью.

Ознакомлены: