

**УТВЕРЖДЕНО**  
Приказом ГУ «СШОР № 1  
«Академия футбола»  
от 09.01.2023 № 1

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА  
ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА № 1  
«АКАДЕМИЯ ФУТБОЛА»**

1. Общие положения о действии Правил внутреннего трудового распорядка.
2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения работников.
3. Основные обязанности работников.
4. Основные обязанности работодателя.
5. Режим работы ГУ «СШОР № 1 «Академия футбола». Рабочее время работников.
6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

**1. Общие положения о действии Правил**

1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными федеральными законами, порядок приема на работу и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в государственном учреждении «Спортивная школа олимпийского резерва № 1 «Академия футбола» (далее - ГУ «СШОР № 1 «Академия футбола»).

2. Работодатель обязан в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

3. Работодатель - организация, вступившая в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя осуществляет директор ГУ «СШОР № 1 «Академия футбола» (далее - работодатель).

4. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенными в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением, трудовым договором, локальными актами ГУ «СШОР № 1 «Академия футбола».

5. Дисциплина в ГУ «СШОР № 1 «Академия футбола» поддерживается на основе уважения человеческого достоинства спортсменов (воспитанников) и работников. Применение методов физического и психологического воздействия по отношению к спортсменам (воспитанникам) не допускается.

6. Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том, числе и внешних совместителей) и директора ГУ «СШОР № 1 «Академия футбола».

7. Правила соблюдаются на своей территории ГУ «СШОР № 1 «Академия футбола», включая отдельно расположенные структурные подразделения (спортивный зал, стадион, филиал).

8. Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступившего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке.

## 2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения работников

9. Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в ГУ «СШОР № 1 «Академия футбола», обязано предъявить работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (кроме случаев, когда работник поступает на работу по совместительству или впервые);
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- военный билет (временное удостоверение, удостоверение граждан, подлежащих призыву на военную службу);
- документ об образовании и (или) о квалификации;
- медицинское заключение по результатам предварительного медицинского освидетельствования;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

10. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданного на основании заключенного трудового договора, составленного в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Приказ объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора.

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключение трудового договора независимо от того, был ли он оформлен надлежащим образом.

11. Руководящие работники, специалисты и вспомогательный персонал принимаются на должность, согласно штатному расписанию.

12. Существенными условиями трудового договора и обязательным в него включением являются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателя);
- место и дата заключения трудового договора;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения);
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, с указанием разряда и квалификационной категории; конкретный вид, поручаемый работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом или иными федеральными законами;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада, повышенного базового оклада) работника, доплаты и надбавки и поощрительные выплаты;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом;
- права и обязанности работодателя и работника;

- характеристика условий труда, компенсации и льготы за работу во вредных и тяжелых условиях.

Данные существенные условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон в письменной форме.

13. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в следующих случаях:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

- для выполнения заведомо определенной работы, в том числе в случаях, когда её окончание не может быть определено конкретной датой;

- при заключении договора с лицами, обучающимся по дневным формам обучения;

- при заключении договора с лицами, направленными на временную работу органами службы занятости населения;

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя, а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- со спортсменами;

- по соглашению сторон с тренерами, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами спортивных сборных команд.

В иных случаях срочный договор заключается в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ.

14. По инициативе работодателя при заключении трудового договора может быть обусловлено испытание. Испытание не устраивается, для:

- беременных женщин;

- лиц, не достигших возраста 18 лет;

- лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступившие на работу по полученной специальности;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, имеющих действующую квалификационную категорию.

15. При приеме на работу работодатель обязан под роспись ознакомить работника с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка и действующим Коллективным договором.

16. Изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя допускается в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по тренировочному плану, а также изменение программ спортивной подготовки и т.д.) при продолжении работником без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

Подобное изменение допускается только на новый тренировочный год (с 1 сентября). В течении года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в ГУ «СШОР № 1 «Академия футбола» работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

17. Работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 месяца в течение календарного года на работу, не обусловленную трудовым договором.

Такой перевод допускается:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев;
- для предотвращения простоя, временной приостановки работы по причинам экономического, технического или организационного характера;
- для предотвращения уничтожения или порчи имущества;
- для замещения отсутствующего работника.

Работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации, только с его письменного согласия.

Размер оплаты труда при временном переводе не может быть ниже среднего заработка по работе, обусловленной трудовым договором.

Часть работы, выполняемой в порядке временного перевода, произведенная сверх продолжительности, соответствующей трудовому договору, оплачивается как сверхурочная.

18. При смене собственника имущества, изменения подведомственности (подчиненности) организации, а равно при её реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

19. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

20. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

21. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать своё заявление. Увольнение не производится, за исключением случая, когда на освобожденное место в письменной форме приглашен работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключении трудового договора(перевод).

Работник обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства, выход на пенсию и т.п.), а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права.

По истечению срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

22. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чём работник должен быть предупреждён в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

23. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи:

- сокращение численности или штата работников;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- с неоднократным неисполнением работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производиться с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

24. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника.

### **3. Основные обязанности работника**

Работники, состоящие в трудовых отношениях с ГУ «СШОР № 1 «Академия футбола» на основании заключённых трудовых договоров обязаны:

25. Неукоснительно подчиняться требованиям Устава ГУ «СШОР № 1 «Академия футбола», настоящих Правил.

26. Точно и в полной мере выполнять свои должностные обязанности, руководствуясь утвержденными должностными инструкциями, обусловленными тарифно-квалификационными характеристиками.

27. Исполнять приказы и распоряжения работодателя (его заместителя или официально уполномоченного представителя работодателя), изданные в пределах его компетенции и в установленной законодательством форме.

28. Строго следовать требованиям и обеспечивать выполнение правил и норм по технике безопасности и охране труда, производственной санитарии, гигиены и противопожарной безопасности.

29. Проходить периодические медицинские обследования.

30. Тренеры обязаны иметь соответствующий образовательный ценз.

31. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

32. Незамедлительно сообщать работодателю (его заместителю, лицам, его заменяющим) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей сохранности имущества работодателя.

### **4. Основные обязанности работодателя**

33. Предоставлять работникам, состоящим в трудовых отношениях с ГУ «СШОР № 1 «Академия футбола» работу, обусловленную трудовым договором.

34. Обеспечить работникам условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, техники безопасности.

35. Создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

36. Обеспечить работников помещением, оборудованием, инструментами, материалами и документацией, необходимыми для исполнения ими своих обязанностей.

37. Обеспечить порядок сохранности имущества ГУ «СШОР № 1 «Академия футбола» работников, воспитанников.

38. Выплачивать причитающуюся работникам заработную плату, выплаты социального характера в полном размере, в сроки, указанные трудовым законодательством и коллективным договором. Сроки выплаты заработной платы в Учреждении устанавливаются не реже, чем каждые полмесяца 9 и 24 числа каждого месяца.

39. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями действующего законодательства.

40. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством, коллективным договором.

### **5. Режим работы ГУ «СШОР № 1 «Академия футбола»**

Рабочее время работников.

41. В ГУ «СШОР № 1 «Академия футбола» установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота, воскресенье. Для медицинских сестер (в г. Тамбове)

установлена шестидневная рабочая неделя с понедельника по субботу; выходной – воскресенье.

Для главного бухгалтера, заместителя директора по безопасности, начальника административно-хозяйственного отдела, ведущего бухгалтера, бухгалтера 1 категории, документоведа, специалиста по кадрам, юрисконсульта, системного администратора, заведующего производством, начальника команды, заведующего отделением установлен ненормированный рабочий день. За работу в режиме ненормированного рабочего дня указанным работникам устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

Время ежедневного начала работы для работников ГУ «СШОР № 1 «Академия футбола» - 8 часов 30 минут, время окончания работы - 17 часов 30 минут. Время обеденного перерыва с 12:30 до 13:30.

Время ежедневного начала работы сотрудников, работающих в режиме неполного рабочего времени (0,5 или 0,25 ставки) - 8 часов 30 минут; время окончания работы - 12 часов 30 минут для занимающих 0,5 ставки, 10 часов 30 минут - для занимающих 0,25 ставки.

Время работы медсестер ГУ «СШОР № 1 «Академия футбола» (в г. Тамбове) согласно графика дежурства:

1 смена - с 08 часов 00 минут до 14 часов 30 минут; обеденный перерыв с 10:30 до 11:00

2 смена - с 13 часов 30 минут до 20 часов 00 минут; обеденный перерыв с 16:00 до 16.30.

Время работы медицинских сестер структурного подразделения ГУ «СШОР № 1 «Академия футбола» в г. Моршанске согласно графику дежурств. Время ежедневного начала работы - 15 часов 00 минут, время окончания работы - 20 часов 30 минут. Время обеденного перерыва с 17:30 до 18:00.

Время работы поваров, кухонных рабочих, мойщиков посуды столовой ГУ «СШОР № 1 «Академия футбола» согласно графику дежурств. Время ежедневного начала работы поваров – 6 часов 00 минут, время окончания работы - 19 часов 00 минут. Время обеденного перерыва с 10:00 до 10:30 и с 14:30 до 15:00. Время ежедневного начала работы кухонных рабочих и мойщиков посуды – 7 часов 00 минут, время окончания работы - 19 часов 00 минут. Время обеденного перерыва с 10:00 до 10:30 и с 14:30 до 15:00.

Время работы воспитателей ГУ «СШОР № 1 «Академия футбола» согласно графику дежурств.

Время ежедневного начала работы уборщиков служебных помещений Спортивного интерната – 8 часов 00 минут, время окончания работы – 17 часов 00 минут. Время обеденного перерыва с 12.00 до 13.00.

Время работы сторожей согласно графику дежурств.

Для сотрудников, работающих согласно графиков дежурств, учет рабочего времени ведется суммарно за квартал.

Время ежедневного начала работы спортсменов – 16 часов 30 минут, время окончания работы – 20 часов 00 минут.

43. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, вспомогательного и обслуживающего персонала ГУ «СШОР № 1 «Академия футбола» установлена нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

Для медицинской сестры, медицинской сестры по массажу (медицинского брата), врача-педиатра, врача-специалиста ГУ «СШОР № 1 «Академия футбола» установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм (ст. 92 ТК РФ).

45. Для тренеров-преподавателей и спортсменов установлена шестидневная рабочая неделя с предоставлением выходного дня по скользящему графику, время работы тренеров-преподавателей и спортсменов составляет не более 36 часов в неделю.

46. Режим рабочего времени тренеров-преподавателей предусматривает:

- нормируемую часть тренерской работы: работу с фиксированным определением временных границ рабочего дня, рабочей недели и времени отдыха; с разделением рабочего дня на части (в соответствии с расписанием тренировочных занятий).

Общая продолжительность рабочего времени в день не превышает установленной законодательством продолжительности ежедневной работы.

Перерывы между частями рабочего дня в рабочее время не включаются и не оплачиваются.

Тренерам-преподавателям не разрешается самостоятельно отменять, изменять, сокращать время занятий. Все изменения по расписанию тренировочных занятий должны быть обоснованы и согласованы с работодателем.

- ненормируемую часть тренерской работы, часть не имеющей четких границ, предусмотренную должностными обязанностями тренера (выполнение годового тренировочного плана, в том числе в части подготовки к соревнованиям в режиме тренировочных сборов и соревновательной деятельности, восстановительных мероприятий, мероприятий по медицинскому обеспечению деятельности спортсменов, проведение различного рода воспитательных и оздоровительных мероприятий, прочие обязанности, предусмотренные должностной инструкцией).

Ненормируемая часть тренерской работы предполагает работу в режиме с ненормированным рабочим днем и работу в режиме гибкого рабочего времени.

Тренеры, исполняющие свои трудовые обязанности в режиме ненормированного рабочего времени, вправе самостоятельно распределять рабочее время по своему усмотрению и принимать решение о продолжении работы за пределами рабочего дня.

47. Характер работы тренеров-преподавателей и спортсменов определяется как разъездной в связи с тем, что тренеры-преподаватели и спортсмены регулярно выполняют свои должностные обязанности за пределами стационарного места работы.

48. При направлении тренера-преподавателя в служебную командировку на соревнования, тренировочные сборы, в походы и т.д. за счет бюджетных средств (или привлеченных средств) работодатель издает приказ (в свободной форме) не менее чем за 5 рабочих дней до начала служебной командировки на основании соответствующего подтверждающего документа (положения о соревнованиях, письма-вызова на соревнования, приказа вышестоящей организации).

Тренеру-преподавателю работодатель возмещает расходы по проезду, найму жилого помещения, оплачивает суточные, питание по нормативам, утвержденным соответствующими органами (Министерство спорта Тамбовской области).

Документами, подтверждающими расходы во время служебной командировки за счет средств работодателя и факт выполнения поставленных работодателем задач в период служебной поездки, являются: выполнение служебного задания, командировочное удостоверение, протокол соревнований, ведомость на питание и суточные, документы о произведенных расходах по проезду и проживанию.

49. При направлении тренера-преподавателя в служебную командировку за счет сторонних организаций (Министерство спорта Тамбовской области, Российский футбольный союз, Министерство спорта России и пр.) работодатель издает приказ о направлении в служебную командировку не менее чем за пять рабочих дней на основании

соответствующего подтверждающего документа о необходимости в служебной поездке или в командировке работника (положения о соревнованиях, письма-вызова на соревнования, приказа вышестоящей организации).

Документами, подтверждающими факт пребывания в назначенном месте определенный период времени и факт выполнения задач в период служебной командировки, являются: командировочное удостоверение, отчет о результатах служебной командировки или протокол соревнований.

- привлечение тренеров-преподавателей к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется только для проведения мероприятий и (или) участия спортсменов в мероприятиях, предусмотренных годовыми календарными планами спортивных мероприятий, города, области, России. Основанием для привлечения тренеров-преподавателей к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в этом случае является, в зависимости от каждого конкретного случая: выполнение тренировочного плана в части соревновательной деятельности (подготовки к соревнованиям - предсоревновательный период); отработка рабочего времени неотработанного из-за не установленных перерывов при проведении спаренных тренировочных занятий (входят в нормируемую часть рабочего времени), либо определяется как ненормируемая часть тренерской работы.

Привлечение тренеров-преподавателей к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается также в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Привлечение тренеров-преподавателей к работе в выходные и нерабочие праздничные дни оформляется приказом директора независимо от оснований привлечения к работе.

Оплата труда в эти дни (за исключением случаев, предусмотренных пунктом 49 настоящего Положения) производится в размерах, установленных коллективным договором ГУ «СШОР № 1 «Академия футбола» в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

50. Объем тренировочной нагрузки тренерам-преподавателям устанавливается работодателем исходя из количества часов по тренировочному плану, программам, обеспеченности кадрами, из количества тренирующихся в группах ГУ «СШОР № 1 «Академия футбола» и составляет норму 18 астрономических часов в неделю за ставку заработной платы.

Работодатель ГУ «СШОР № 1 «Академия футбола» обязан ознакомить тренеров-преподавателей с их тренировочной нагрузкой на новый тренировочный год.

51. Объем тренировочной нагрузки, установленный тренерам-преподавателям в начале тренировочного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем тренировочном году, а также при установлении её на следующий тренировочный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по тренировочным планам и программам, сокращения количества групп и количества тренирующихся в группах.

52. Объем тренировочной нагрузки тренерам-преподавателям больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливаются только с их письменного согласия.

53. Уменьшение или увеличение тренировочной нагрузки тренерам-преподавателям в течение тренировочного года по сравнению с тренировочной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях уменьшения количества часов по тренировочным планам и программам, сокращения количества групп, сокращения количества тренирующихся в группах.

В указанных случаях для изменения тренировочной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.



54. Составление расписания тренировочных занятий осуществляется с учетом действующих санитарных правил и норм, обеспечения педагогической целесообразности, а также рационального использования рабочего времени тренера.

55. Привлечение работников ГУ «СШОР № 1 «Академия футбола» к работе в выходные и праздничные дни, а также к дежурству, допускается в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Оплата производится в повышенном размере, либо, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

56. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

57. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

## **6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

58. Нарушение трудовой дисциплины (совершение дисциплинарного пропуса) - виновные действия работника, результатом которых явилось неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, установленных:

- Уставом ГУ «СШОР № 1 «Академия футбола»;
- трудовым договором;
- настоящими Правилами;
- приказами и распоряжениями работодателя или его уполномоченного, изданными

в соответствии с действующим законодательством.

59. Работодатель имеет право на применение следующих дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по основаниям, предусмотренным п.п. 5-8, 11 статьи 81 ТК РФ;

60. Дисциплинарное расследование нарушений тренеров может быть проведено только по поступившей на него жалобе, по данной письменной форме. Копия жалобы быть передана тренеру.

61. До применения дисциплинарного взыскания, работодатель обязан затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение в письменной форме. В случае отказа работника предоставить объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

62. Дисциплинарное взыскание, проступок применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

63. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

64. За каждый дисциплинарный проступок может быть только одно дисциплинарное взыскание.

65. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется под расписку работника в течение трех дней со дня его издания. В случае отказа подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

66. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

68. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по заявлению самого работника, ходатайству его непосредственного начальника.

69. В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику не применяются меры поощрения (в том числе премирования).

