

УТВЕРЖДАЮ
ИП Асаянова Эльвира Маратовна

Э.М.Асаянова
«23» августа 2023 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка
для работников ИП Асаянова Э.М.**

1.Общие положения

1.1. В соответствии с Конституцией (ст. 37) и Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 2) каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, на отдых, выходные и оплачиваемый ежегодный отпуск.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт работодателя, ИП Асаянова Э.М., регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами 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 в организации.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка имеют своей целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, улучшению организации труда, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ. Правила внутреннего трудового распорядка распространяются на всех работников.

1.4. Дисциплина труда – это строгое подчинение работниками правилам поведения, определенным Трудовым Кодексом РФ, иными законами, настоящими Правилами, другими локальными нормативными актами и трудовым договором.

1.5. Условия труда работников, не урегулированные или не полностью урегулированные трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, определяются Трудовым Кодексом РФ.

1.6. Правила внутреннего трудового распорядка не должны противоречить Конституции РФ, Трудовому кодексу РФ, и иным нормативно – правовым актам.

2.Порядок приема и увольнения работников

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора, т.е. соглашения между работодателем и работником, согласно которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и соглашением сторон.

2.2. Лица, поступающие на работу в организацию, проходят обязательный предварительный медицинский осмотр в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

В соответствии с законодательством РФ отдельные лица, поступающие на работу в организацию, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование на основании выданного работодателем направления. Работники направляются на обязательное психиатрическое

освидетельствование на основании заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами: один экземпляр передается работнику, другой – хранится в организации.

2.4. Трудовой договор может заключаться:

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.5. Трудовой договор в соответствии со статьями 331 и 351.1 ТК РФ не заключается с кандидатами, которые лишены права на занятие педагогической деятельностью, трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних.

Трудовой договор с правом на занятие педагогической деятельностью не заключается с иностранными агентами.

2.6. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев, а для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- а) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- б) лиц, не достигших возраста 18 лет;
- в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- г) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- д) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- е) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- ж) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы). Если лицо, поступающее на работу, отказалось от ведения бумажной трудовой книжки, предъявило только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, образовательная организация вправе запросить у него бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку лицу, или форму СТД-СФР;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям за преступления, которые указаны в статье 331 Трудового кодекса РФ.

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

2.8. При заключении трудового договора иностранные граждане и лица без гражданства, предъявляют:

- документы, указанные в п. 2.7 Правил;
- разрешение на работу или патент;
- разрешение на временное проживание в РФ или вид на жительство;
- полис или договор добровольного медицинского страхования.

Предъявление документов производится в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными актами.

2.9. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.10. При приеме работника на работу работодатель обязан под подпись:

ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
проеинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.11. В соответствии с трудовым договором о приеме на работу работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника, если он не отказался от ведения трудовой книжки. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. Если работник отказался от ведения трудовой книжки, образовательная организация предоставляет сведения о трудовой деятельности работника в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, в соответствии с порядком, определенным законодательством РФ.

2.12. На каждого работника образовательной организации ведется личное дело. Личное дело работника хранится у работодателя.

2.13. При поступлении на работу администрация обязана:

- ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, провести инструктаж по технике безопасности, охране труда, пожарной безопасности, ознакомить работника под роспись с требованиями, предъявляемыми к должности в соответствии с Должностной инструкцией;
- заключить Трудовой договор с указанием места работы, условий труда: условий оплаты труда, режима рабочего времени и отдыха, а также характера работы и условия испытания. Датой возникновения трудовых правоотношений и заключения трудового договора считается дата фактического допущения работника к работе.

В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств принимаемого на работу работника работодатель может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы, умение пользоваться оргтехникой, работать на компьютере и т.д.

3.Расторжение трудового договора и порядок увольнения

3.1.Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока действия срочного трудового договора;
- инициатива работника;
- инициатива работодателя;
- 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 либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие в Организации подходящей для него работы;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу; признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и др.);
- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом и др.);
- иные основания, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.2. При увольнении по собственному желанию работник должен предупредить об этом работодателя заявлением в письменной форме не позднее, чем за 2 недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем (непосредственным руководителем) заявления работника об увольнении. Заявление должно быть завизировано непосредственным руководителем (с указанием даты, должности и ФИО непосредственного руководителя). По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.3.Прекращение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор, может быть, расторгнут работодателем в случаях:

- ликвидации организации;
- сокращения численности или штата организации;
- несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет хотя бы одно не снятое дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня или более 4-х часов подряд в течение рабочего дня);
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашения коммерческой тайны;
- совершения по месту работы хищения (в т.ч. мелкого) чужого имущества;
- нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

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

3.4. Порядок увольнения:

- заявление об увольнении по собственному желанию подается на имя работодателя;
- прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись в последний рабочий день;
- если последний день срока предупреждения приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день. В этом случае работник обязан выйти на работу и исполнять свои трудовые обязанности;
- трудовую книжку и окончательный расчет работник получает в день увольнения (последний рабочий день);
- днем увольнения считается последний день работы;
- при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.4.1. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

3.4.2. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

4. Права и обязанности работников

4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и 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;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- иные права, предусмотренные действующим законодательством.

4.2. Работники должны:

- добросовестно и качественно выполнять трудовые обязанности, указанные в трудовых договорах и должностной инструкции, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя и непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда, работать над повышением своего профессионального уровня;
- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;
- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы;
- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, производственной санитарии, правила противопожарной безопасности, своевременно сдавать экзамены по технике безопасности;
- 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).
- после окончания работы по трудовому договору вернуть работодателю все полученные и не использованные для выполнения возложенных на него обязанностей материальные, технические и иные средства, подлежащие возврату.

4.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и должностной инструкцией.

5. Права и обязанности Работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, 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;
- иные права, предусмотренные действующим законодательством.

5.2. Работодатель обязан:

- соблюдать Трудовой Кодекс РФ;
- правильно организовывать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах, обеспечивая необходимыми принадлежностями и оргтехникой, создавая здоровые и безопасные условия труда, соответствующие правилам по охране труда и технике безопасности, санитарным нормам, противопожарным правилам;
- соблюдать оговоренные в трудовом договоре условия оплаты труда, выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в установленные сроки: аванс в размере 30% заработной платы 25

- числа каждого месяца по 01 числа месяца, следующего за расчетным, и окончательный расчет по заработной плате производить с 10 по 15 число каждого месяца, следующего за расчетным;
- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
 - создавать условия для повышения профессионального уровня работников, включая возможность обучения на соответствующих курсах повышения квалификации; работникам, обучающимся без отрыва от производства, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением;
 - соблюдать правила охраны труда, улучшать условия труда, принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма.

5.3. Выполняя свои обязанности, Работодатель стремится к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди работников, их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности работодателя.

6.Рабочее время, время отдыха и его использование

6.1. Рабочее время – это часть календарного времени (определенные дни и часы), в течение которого работники согласно распорядку или графику работы должны выполнять порученную работу и использовать данное время для производственной деятельности. Для сотрудников устанавливается 5-дневная рабочая неделя. Обычный рабочий день продолжается с 9.00 до 18.00.

6.1.1. В рабочее время запрещается:

- отвлекать других работников от их непосредственных обязанностей;
- созывать собрания по делам, не имеющим отношения к работе;
- играть в компьютерные игры,;
- использовать личные мобильные устройства в целях, не связанных с выполнением трудовых обязанностей;
- посещать сайты в Интернете, не связанные с деятельностью клуба.

6.2. Всем работникам предоставляются выходные дни. Работникам предоставляются два выходных дня в неделю - суббота и воскресенье. При сменной работе работникам предоставляются выходные дни в соответствии с графиком сменности.

6.3. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников - 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня или смены накануне праздничного дня уменьшается на 1 час независимо от установленной продолжительности рабочей недели (ст. 95 ТК РФ).

6.4. Перечень нерабочих праздничных дней устанавливается Трудовым кодексом РФ. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ст.112 ТК РФ).

6.5. Начало ежедневной работы, время обеденного перерыва и окончание рабочего дня для работающих по графику сменности устанавливается индивидуально в зависимости от смены.

6.6. Работодатель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы. В случае опоздания работник предоставляет управляющему директору или Руководителю объяснительную записку о причине опоздания.

6.7. При сменной работе для работников вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

Учетный период устанавливается в 1 (один) календарный год.

Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируется графиком сменности (два дня через два), который утверждается работодателем.

Местом работы является детский клуб, расположенный по адресу: г. Москва, ул. Василисы Кожиной, д.13.

6.8. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Право на ежегодный отпуск предоставляется работнику через 6 месяцев

с момента заключения трудового договора. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

6.9. Работникам с ненормированным рабочим днем, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, и привлечение их к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени осуществляется без дополнительной оплаты.

6.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом производственной необходимости и пожеланий работников.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

График отпусков составляется и утверждается на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее 16 декабря. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

6.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его заявлению, с разрешения управляющего директора Организации может быть предоставлен краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы.

6.12. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ производится в исключительных случаях и в пределах, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

6.13. Ежедневно работники имеют право на перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час в зависимости от организации деятельности клуба. Время этого перерыва в рабочее время не включается и не оплачивается. Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха.

7.Период временной нетрудоспособности.

7.1. В случае заболевания работника он обязан незамедлительно обратиться в лечебное или лечебно-профилактическое учреждение, незамедлительно самостоятельно либо через родственников/знакомых уведомить о заболевании работодателя. После выздоровления в качестве подтверждение уважительной причины отсутствия предоставить листок временной нетрудоспособности (больничный лист) независимо от времени отсутствия. В случае отсутствия листка временной нетрудоспособности период отсутствия работника на рабочем месте считается прогулом и оплате не подлежит.

7.2. Оплата периода временной нетрудоспособности производится только после предоставления листка временной нетрудоспособности (больничного листа).

8.Требования к внешнему виду сотрудника в период рабочего времени

Одежда	-фирменная футболка -брюки, джинсы, капри, брюки: однотонные, можно яркие, но без вышивки и страз -ремень несет только функциональную нагрузку, а не является дополнительным украшением -одежда свежая и опрятная -не допустимы брюки с заниженной талией и короткие футболки, с которыми открывается голая спина во время различных движений
Футболка/толстовка	-без видимых повреждений, логотип не стерт -чистая, без пятен

Обувь	-На плоской подошве - с закрытыми носами и пятками -без дополнительных украшений
Прическа	-аккуратная стрижка, челка не закрывает глаза -длинные волосы собраны
Макияж	-естественный, в пастельных тонах
Ногти	-коротко стрижены -лак пастельных тонов
Запахи	-отсутствует резкий или неприятный запах от сотрудников, в том числе духов
Полость рта	-отсутствует запах изо рта -зубы здоровые, чистые

9.Поощрения за успехи в работе

9.1.За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой.

9.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

10.Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

10.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного, общественного и материального воздействия.

10.2. За нарушение трудовой дисциплины Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Увольнение может быть применено:

- 1) за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;
- 2) за прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня);
- 3) за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- 4) за разглашение охраняемой законом тайны (комерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- 5) за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
- 6) за нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- 7) за представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
- 8) в других случаях, установленных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

10.3. Увольнение за прогул является крайней мерой дисциплинарного воздействия.

Независимо от применения дисциплинарного взыскания, работник, совершивший прогул (в том числе отсутствие на рабочем месте более четырех часов подряд в течение рабочего дня) без уважительных причин, появившийся на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, лишается всех видов премий за учетный период, в котором совершено нарушение.

10.4. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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.

10.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в порядке, установленном трудовым законодательством.

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