ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «ДЕТСКИЙ ФУТБОЛЬНЫЙ КЛУБ «ДИНАМЧИКИ»

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА (ПВТР)

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее — Правила, ПВТР) являются локальным нормативным актом ООО «Детский футбольный клуб «Динамчики» (далее — Работодатель, Клуб) и устанавливают в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность Работодателя и Работников, режим рабочего времени и времени отдыха, меры поощрения и меры дисциплинарной ответственности, а также иные вопросы регулирования труда в Клубе.

1.2. Правила обязательны для всех работников Клуба, включая тренерско- преподавательский состав, административно-управленческий персонал, инструкторов, помощников тренера, а также иных работников, заключивших трудовой договор с Клубом.

1.3. Цель Правил — обеспечить надлежащее исполнение трудовых обязанностей, создание безопасных условий труда, сохранение жизни и здоровья детей, которые занимаются в Клубе, поддержание дисциплины и деловой этики в процессе оказания образовательных услуг дополнительного образования спортивно- физкультурной направленности.

1.4. Настоящие Правила действуют на всех объектах, где Клуб ведет деятельность: офисные помещения, спортивные площадки (в т.ч. открытые поля), спортивные залы, раздевалки, зоны ожидания детей, а также на выездных мероприятиях Клуба (тренировочных сборах, спортивных играх, товарищеских матчах, турнирах).

1.5. Работодатель размещает текст Правил на информационном стенде и/или во внутреннем электронном канале (чате/облаке документов), а также знакомит работника с Правилами под подпись при заключении трудового договора.

1.6. Если отдельные вопросы регулируются трудовым законодательством, коллективным договором (при его наличии), локальными актами Клуба, индивидуальным трудовым договором работника — применяются соответствующие нормы. Правила не могут ухудшать положение работника по сравнению с
требованиями трудового законодательства.

2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работником возникают на основании письменного трудового договора, заключенного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. При приеме на работу кандидат обязан представить документы, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе: паспорт (иной документ, удостоверяющий личность); действующую трудовую книжку (или сведения о трудовой деятельности в электронной форме, если книжка ведется в электронном виде); документ об образовании, квалификации и (или) наличии специальных знаний — для должностей, где это обязательно (в том числе для тренеров и инструкторов); страховой номер индивидуального лицевого счета (СНИЛС); документы воинского учета — для военнообязанных и подлежащих призыву; медицинские допуски/заключения — если это требуется характером работы; справку об отсутствии судимости и (или) факта уголовного преследования — для должностей, связанных с работой с несовершеннолетними обучающимися, включая
тренерский и вспомогательный персонал, а также административный персонал, имеющий регулярный доступ к детям.

2.3. Работодатель вправе устанавливать испытательный срок в случаях и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и трудовым договором. Условия испытательного срока доводятся до сведения работника ДО подписания трудового договора и включаются в сам договор.

2.4. Перевод работника на другую должность, изменение трудовой функции, места работы или существенных условий труда допускается в случаях и порядке, установленных трудовым законодательством и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом по

Клубу.

2.5. Увольнение работника производится по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и трудовым договором. Работодатель обязан своевременно оформить необходимые документы и выдать работнику окончательный расчет и другие документы, подлежащие выдаче при увольнении.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени работников Клуба устанавливается: графиком работы/расписанием тренировочного процесса, утверждаемым Работодателем; графиком сменности (при необходимости); условиями трудового договора работника.

3.2. Для тренерско-преподавательского состава, работа которого связана с проведением тренировочных занятий с детьми, возможен суммированный учет рабочего времени с установлением учетного периода и норм часов в соответствии с трудовым законодательством.

3.3. Работник обязан являться на работу (на тренировку, игру, мероприятие) своевременно, трезвым, в состоянии, позволяющем безопасно выполнять свои обязанности. Опоздание, невыход на смену/занятие, самовольный уход до окончания смены без согласования с непосредственным руководителем является нарушением трудовой дисциплины.

3.4. Время отдыха работников включает перерывы для отдыха и питания, ежедневный междусменный отдых, выходные дни и ежегодный оплачиваемый отпуск (и иные виды отпусков), предоставляемые в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и локальными актами Работодателя.

3.5. Привлечение к работе сверх установленной нормы рабочего времени (сверхурочная работа), в выходные и праздничные дни допускается только в случаях и порядке, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, и, как правило, требует издания отдельного приказа Работодателя и письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных законом как не требующих согласия работника.

4. Основные права и обязанности Работодателя

4.1. Работодатель имеет право: — требовать от работников надлежащего исполнения трудовых обязанностей, соблюдения трудовой дисциплины и настоящих Правил; — привлекать работников к дисциплинарной ответственности в случаях и порядке, установленных законодательством; — поощрять работников за добросовестный и результативный труд; — вносить локальные нормативные акты, обязательные для работников, при условии, что они не ухудшают их положение по сравнению с трудовым законодательством; — требовать соблюдения педагогической и спортивной этики при взаимодействии с обучающимися и их родителями (законными представителями).

4.2. Работодатель обязан: — обеспечивать работникам условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда и безопасности; — обеспечивать безопасность жизни и здоровья детей на тренировках, играх, мероприятиях, в том числе не допуская к работе лиц, которые не имеют права на педагогическую деятельность или деятельность с несовершеннолетними; — своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату; — знакомить
работников с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью; — предоставлять работникам время отдыха и отпуска в порядке, предусмотренном законодательством; — не допускать дискриминации, грубого или унижающего обращения, применения физических наказаний или психологического давления в отношении работников и обучающихся; — организовывать обязательные инструктажи по охране труда и технике безопасности и контролировать их прохождение; — проводить обязательные медицинские осмотры (при наличии такой обязанности в силу законодательства).

5. Основные права и обязанности Работника

5.1. Работник имеет право на: — своевременную и полную выплату заработной платы; — условия труда, отвечающие требованиям охраны труда и безопасности; — отдых, включая перерывы в течение

рабочего дня (смены), выходные дни и ежегодный оплачиваемый отпуск; — получение информации от Работодателя о локальных нормативных актах, касающихся его трудовой деятельности, а также о рисках для жизни и здоровья при выполнении работы; — защиту от незаконных требований, оскорблений, угроз, принуждения, включая защиту от необоснованного привлечения к дисциплинарной ответственности; — защиту профессиональной чести и достоинства.

5.2. Работник обязан: — добросовестно исполнять трудовые обязанности, должностные инструкции и приказы руководителя, не противоречащие закону и трудовому договору; — соблюдать трудовую дисциплину и Правила; — выполнять установленные режимы рабочего времени и времени отдыха; — находиться на работе (на тренировке) в трезвом состоянии; не употреблять, не приносить и не распространять на территории Клуба алкогольную продукцию, никотиносодержащие изделия, наркотические и психотропные вещества; не появляться на работе в состоянии опьянения; — соблюдать требования охраны труда, пожарной безопасности, санитарно- гигиенических норм и правил внутреннего распорядка помещений и спортивных сооружений; — немедленно информировать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью детей; — соблюдать педагогическую этику: не использовать физическое воздействие как «воспитательную меру»; не допускать унижения достоинства ребёнка, оскорблений, в том числе в грубой, нецензурной форме; не допускать дискриминации по признакам состояния здоровья, физической подготовки, возраста, социальных условий семьи и т.п.; — не оставлять несовершеннолетних обучающихся без присмотра во время проведения тренировочного занятия и (или) игры, если обязанности работника включают непосредственный контроль над детьми; — корректно взаимодействовать с родителями (законными представителями) обучающихся, избегая конфликтных ситуаций и публичного обсуждения персональных
данных и личных характеристик детей в присутствии посторонних.

5.3. Работнику запрещается: — разглашать персональные данные обучающихся и их родителей, медицинскую информацию детей и любую иную информацию ограниченного доступа, ставшую известной в
связи с исполнением трудовых обязанностей; — использовать рабочее время и имущество Клуба для личных целей, не связанных с исполнением трудовых обязанностей; — проводить тренировку/игру с детьми, будучи объективно не в состоянии обеспечить безопасный учебно-тренировочный процесс (сильное недомогание, травма, иное состояние, влияющее на безопасность).

6. Охрана труда, техника безопасности, медосмотры

6.1. Работодатель обеспечивает условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, пожарной безопасности, санитарно- эпидемиологических норм и правил.

6.2. Работники обязаны соблюдать требования инструкций по охране труда, правила использования спортивного инвентаря и оборудования, правила поведения на спортивной площадке и в спортивном зале, а также правила эксплуатации раздевалок, душевых и подсобных помещений.

6.3. Работник обязан проходить инструктажи по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, а также обязательные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования (при наличии соответствующей обязанности по закону), в установленные сроки. Работодатель вправе не допускать к работе работника, который не прошел обязательный медосмотр либо находится в состоянии, создающем угрозу детям и окружающим.

6.4. Каждый несчастный случай с участием ребёнка или работника на тренировке, в ходе игры, выезда или мероприятия Клуба незамедлительно докладывается непосредственному руководителю и фиксируется актом установленной формы.

7. Поощрения за добросовестный труд

7.1. За успехи в работе, инициативу, качественную организацию тренировочного процесса, вклад в спортивные результаты Клуба, соблюдение дисциплины труда и этических стандартов работнику могут объявляться меры поощрения, в том числе: — устная благодарность; — письменная благодарность (приказом по Клубу); — поощрительная грамота, диплом, доска почёта; — премия или иная предусмотренная системой оплаты труда выплата; — представление к другим формам морального и материального поощрения, допускаемым законодательством и локальными актами Клуба.

7.2. Наличие дисциплинарного взыскания может быть учтено при решении вопроса о поощрении.

8. Дисциплинарная ответственность

8.1. Нарушение работником трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение
по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, включая нарушение настоящих Правил, режимов рабочего времени, правил охраны труда, педагогической этики и безопасности детей, является дисциплинарным проступком.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка Работодатель вправе применить к работнику дисциплинарные взыскания, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе: — замечание; — выговор; — увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. Дисциплинарное взыскание применяется в порядке и в сроки, установленные трудовым законодательством (в том числе с соблюдением права работника на дачу письменных объяснений).

8.4. Работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания, если в течение года со дня применения взыскания он не подвергался новому дисциплинарному взысканию, либо если взыскание снято досрочно по решению Работодателя.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящие Правила утверждаются директором ООО «Детский футбольный клуб «Динамчики» с учётом мнения работников (при наличии представительного органа) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

9.2. Изменения и дополнения в Правила оформляются приказом директора ООО «Детский футбольный клуб «Динамчики» и доводятся до сведения работников под подпись.

9.3. Работник подтверждает факт ознакомления с настоящими Правилами подписью при заключении трудового договора либо при введении в действие новой редакции Правил.

9.4. Настоящие Правила действуют до принятия новой редакции.

Директор ООО «Детский футбольный клуб «Динамчики» _____