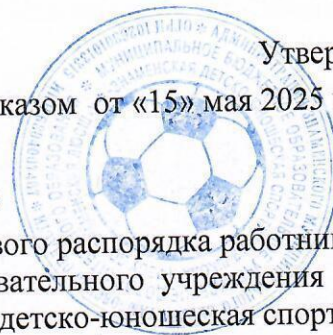




Изменения и дополнение
в Правила внутреннего трудового распорядка работников
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования « Знаменская детско-юношеская спортивная
школа»

1. Раздел 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников» дополнить пунктом 2.7. «Порядок приостановления трудового договора» следующего содержания: «2.7. Порядок приостановления трудового договора

2.7.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п.7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ,

2.7.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ.

2.7.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных ст. 357,1 ТК РФ.

2.7.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

2.7.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующей приостановлению действия трудового договора.

2.7.6. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально- бытовых условий работника и членов его семьи).

2.7.7. Работодатель в период приостановления трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

2.7.8. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

2.7.9. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на

работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных ч.11 ст.351.7, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

2.7.10. Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

2.7.11. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

2.7.12. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту либо окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1. ч. 1 ст. 81 ТК РФ.»

2. Пункт 6.6. раздела 6 «Оплата труда» изложить в следующей редакции: «6.6. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются числа 30 и 15.».

3. Пункт 6.7. раздела 6 «Оплата труда» дополнить абзацем следующего содержания : «-день отдыха по желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или не рабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанные период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшийся ему в соответствии с частями первой-третьей статьи 153 «Оплата в выходные и нерабочие праздничные дни» ТК РФ, и фактически произведенной оплатой в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничны дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя;».

4. Раздел 6 «Оплата труда» дополнить пунктом 6.12. следующего содержания: «6.12. Размеры и условия оплаты труда работнику за наставничество устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии, с действующим в Учреждении, положением об оплате труда работников МБОУ ДО «Знаменская ДЮСШ» с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель- досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив работника не менее чем за три дня.»