

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МБУ «КЦСОН
Рудничного района г. Кемерово»
В.А. Лобова
от 24.06.2022 № 179

Правила

внутреннего трудового распорядка

муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Рудничного района города Кемерово»

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами Российской Федерации 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 муниципальном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Рудничного района города Кемерово» (далее по тексту МБУ «КЦСОН Рудничного района г. Кемерово», Учреждение или Работодатель).

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка МБУ «КЦСОН Рудничного района г. Кемерово» (далее именуемые – Правила трудового распорядка) имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, воспитанию у Работников добросовестного отношения к труду, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы, повышению качества работы по обслуживанию населения.

1.3. Дисциплина труда - это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка МБУ «КЦСОН Рудничного района г. Кемерово» едины и распространяются на всех Работников Учреждения.

1.5. Вопросы, связанные с применением Правил трудового распорядка, решаются администрацией Учреждения в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Правилами трудового распорядка – совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

2. Порядок приема и увольнения Работников

2.1. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), а также, на основании фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

2.2. Трудовой договор заключается с лицом, обратившимся с соответствующим письменным заявлением и предъявившим следующие документы:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые (статья 66.1 ТК РФ);

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

2.3. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки (в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине) Работодатель оформляет новую трудовую книжку (за исключением случаев, когда трудовая книжка на Работника не ведется).

Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

2.4. Поступающий на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства наряду с перечисленными документами, за исключением документов воинского учета, предъявляет Работодателю:

договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации;

разрешение на работу или патент (разрешение на работу может быть предъявлено после заключения трудового договора, если заключенный трудовой договор необходим для получения разрешения на работу);

разрешение на временное проживание в Российской Федерации;

вид на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации.

2.5. При заключении трудового договора обязательному предварительному медицинскому осмотру подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.6. Работники, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств (водители автотранспортных средств), должны пройти профессиональный отбор и профессиональное обучение, после обязательного предварительного медицинского осмотра, в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти.

2.7. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, Работодатель имеет право потребовать от Работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

2.8. Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

2.9. Представленные лицом, поступающим на работу, документы подлежат

предварительной проверке специалистом по кадрам. До получения документального подтверждения подлинности документов (сведений), вызывающих сомнения, процедура заключения трудового договора приостанавливается.

2.10. Лицу, поступающему на работу, может быть отказано в заключении трудового договора, если:

2.10.1. Возраст лица, поступающего на работу, не достиг 16 лет, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом, федеральными законами.

Иностранцы граждане и лица без гражданства имеют право вступать в трудовые отношения в качестве Работников по достижении ими возраста восемнадцати лет.

2.10.2. У лица, поступающего на работу, имеются документально подтвержденные медицинские противопоказания для выполнения работы (трудовой функции), которую ему предполагается поручить в соответствии с трудовым договором.

2.10.3. В отношении лица, поступающего на работу, действует приговор суда о лишении права занимать определенные должности (заниматься определенной деятельностью) в соответствии с трудовым договором.

2.10.4. В отношении лица, поступающего на работу, действует постановление уполномоченного органа (должностного лица) об административном наказании, исключающем возможность исполнения соответствующих обязанностей в соответствии с трудовым договором.

2.10.5. Отсутствие у лица, поступающего на работу, документа об образовании (квалификации) или о наличии специальных знаний, если выполнение поручаемой в соответствии с трудовым договором работы (трудовой функции) требует таких знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативно-правовым актом.

2.10.6. Истек срок действия (приостановлено действие на срок свыше необходимого для документального оформления приема на работу) специального права (лицензии, права на управление транспортным средством и др.) либо лицо, поступающее на работу, лишено такого специального права, вследствие чего невозможно выполнение поручаемой ему работы (трудовой функции).

2.10.7. Не допускается применение труда женщин (заключение договора) на работах, перечень которых утвержден в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.11. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.12. Прием на работу оформляется трудовым договором.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу.

2.13. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение Работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между Работником (лицом, поступающим на работу) и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ.

2.14. Законодательством субъекта Российской Федерации для Учреждения установлена квота для приема на работу инвалидов в размере 4 процентов среднесписочной численности Работников.

2.15. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок, если в трудовом договоре не оговорен срок его действия;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

2.15.1. Трудовой договор с директором Учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.15.2. Между Работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и Работодателем заключается трудовой договор на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ - срочный трудовой договор.

2.16. В трудовом договоре кроме сведений о Работнике и Работодателе, в соответствии статьи 57 ТК РФ указываются обязательные условия трудового договора, к которым относятся следующие условия.

2.16.1. О месте работы, предоставляемом Работнику для выполнения поручаемой работы (трудовой функции).

2.16.2. О трудовой функции: работе по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретном виде поручаемой Работнику работы.

2.16.3. О дате начала работы Работником.

2.16.4. О сроке действия трудового договора, заключаемого с Работником на определенный период, и основаниях для заключения трудового договора на определенный срок.

2.16.5. Об оплате труда Работника - с указанием размера тарифной ставки или оклада (должностного оклада), размеров доплаты, надбавок и поощрительных выплат, полагающихся Работнику, а также сроков их выплаты.

2.16.6. Условие о режиме рабочего времени и времени отдыха - если в отношении данного Работника эти показатели отличаются от общих правил, действующих у Работодателя.

2.16.7. Условия труда на рабочем месте.

2.16.8. О компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда - если Работник принимается на работу в соответствующих условиях (с указанием характеристик условий труда на рабочем месте).

2.16.9. Определяющие в необходимых случаях характер работы (трудовой функции), поручаемой Работнику: подвижной, разъездной, в пути и др.

2.16.10. Об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с федеральным законодательством.

2.16.11. Гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

2.17. В трудовом договоре с Работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства наряду со сведениями, предусмотренными ч.1 ст.57 ТК РФ, указываются сведения о:

разрешении на работу или патенте;

разрешении на временное проживание в Российской Федерации;

виде на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового

договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

условие об указании оснований оказания такому Работнику медицинской помощи в течение срока действия трудового договора, в том числе реквизитов договора (полиса) добровольного медицинского страхования, либо заключенного Работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении такому Работнику платных медицинских услуг.

2.18. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

2.18.1. Об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте.

2.18.2. Об испытании.

2.18.3. О неразглашении охраняемой законом тайны (служебной, коммерческой и иной).

2.18.4. Об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя.

2.19. После согласования условий трудового договора Работодатель обязан под роспись ознакомить лицо, поступающее на работу, с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с предстоящей трудовой деятельностью данного лица.

2.19.1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров, их расторжении используются усиленная квалифицированная электронная подпись Работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

2.19.2. Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с настоящими Правилами трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, Коллективным договором может осуществляться путем обмена электронными документами.

2.19.3. По письменному заявлению дистанционного Работника Работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить ему экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

2.20. Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у него способом, указанным в заявлении Работника, поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.21. По желанию дистанционного Работника сведения о его трудовой деятельности вносятся Работодателем в трудовую книжку при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте (за исключением случаев, если трудовая книжка на

Работника не ведется).

2.22. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

2.23. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.23.1. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, перечисленных в статье 70 ТК РФ.

2.23.2. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.23.3. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня.

2.23.4. В период испытания Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

2.24. Изменение ранее определенных условий трудового договора допускается на основании письменного соглашения сторон, которое вступает в действие с даты подписания Работником и Работодателем и в дальнейшем рассматривается в качестве неотъемлемой части трудового договора.

2.25. Перевод на другую работу – это постоянное или временное изменение трудовой функции Работника и (или) структурного подразделения, в котором работает Работник (если оно было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же Работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с Работодателем.

2.25.1. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия Работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ (Временный перевод на другую работу).

2.25.2. Не требует согласия Работника перемещение его у того же Работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

2.25.3. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным статьей 312.9 ТК РФ в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях), внесение изменений в трудовой договор с Работником не требуется.

2.25.4. Запрещается переводить и перемещать Работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.25.5. Если Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь

указанный в медицинском заключении срок отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности).

2.25.6. Если в соответствии с медицинским заключением Работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у Работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.25.7. Трудовой договор с директором Учреждения, его заместителями и главным бухгалтером, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у Работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных Работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон.

2.25.8. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник может быть временно переведен по инициативе Работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод Работника на дистанционную работу также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие Работника на такой перевод, внесение изменений в трудовой договор с Работником не требуется. По окончании срока такого перевода Работодатель обязан предоставить Работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а Работник обязан приступить к ее выполнению.

2.25.9. В случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, временный перевод Работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства, на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя допускается без учета профессии (специальности, должности, вида трудовой деятельности), указанной в разрешении на работу или патенте и не более чем один раз в течение календарного года. Если по окончании срока временного перевода невозможно предоставить прежнюю работу, трудовой договор с ним прекращается.

2.25.10. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

2.25.11. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

2.26. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

2.27. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в

течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

2.27.1. Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая Работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

2.27.2. Срок, в течение которого Работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия Работника.

2.27.3. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.28. Порядок прекращения трудовых договоров с Работниками.

2.28.1. Прекращение трудового договора допускается по основаниям, предусмотренным: федеральным законодательством о труде, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, трудовым договором с соответствующим Работником.

2.28.2. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);
- 7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
- 8) отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- 9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.28.3. Расторжение трудового договора с Работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.28.4. Трудовой договор с дистанционным Работником помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случаях:

- если в период выполнения трудовой функции дистанционно Работник без уважительной причины не взаимодействует с Работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса Работодателя;

- в случае изменения Работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

2.28.5. Основаниями прекращения трудового договора с Работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, наряду с основаниями, указанными в пункте 2.21.1.4. Правил трудового распорядка, являются основания, указанные пунктами 1-11 статьи 327.6. ТК РФ, предусматривающей особенности прекращения трудового договора с Работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства.

2.28.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда Работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

2.28.7. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

2.28.8. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех

лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

2.28.9. Заключение между Работником и Работодателем соглашения о досрочном прекращении трудового договора допускается на основании их предварительной договоренности, подтвержденной документально.

2.29. Работник обязан предупредить Работодателя о своем намерении досрочно прекратить (расторгнуть) трудовой договор в письменной форме не позднее чем за две недели до предполагаемой даты своего увольнения.

2.29.1. По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у него, выдать другие документы, связанные с работой (по письменному заявлению Работника) и произвести с ним окончательный расчет.

2.29.2. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и Работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.30. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, с которым Работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему копию указанного приказа (распоряжения).

2.30.1. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у него невозможно в связи с отсутствием Работника либо его отказом от их получения, со дня направления уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направления Работнику по почте сведений о трудовой деятельности за период работы у него на бумажном носителе, Работодатель не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности у него.

2.30.2. В случае, если ознакомление дистанционного Работника с приказом (распоряжением) Работодателя о прекращении трудового договора, осуществляется в форме электронного документа, Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

2.31. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом, нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, Работнику при увольнении предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

2.31.1. Наряду со случаями, предусмотренными ч.3 ст.178 ТК РФ, Работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, при расторжении трудового договора в связи с приостановлением действия или аннулированием разрешения на привлечение и использование иностранных Работников, на основании которого такому Работнику было выдано разрешение на работу, выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

2.31.2. В случае прекращения трудового договора с директором Учреждения в соответствии с п. 2 ч.1 ст. 278 ТК РФ при отсутствии его виновных действий (бездействия) ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

3. Основные права и обязанности Работников

3.1. Работник имеет право на:

3.1.1. Изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде, коллективным договором и заключенным с ним трудовым договором.

3.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором. 3.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором МБУ «КЦСОН Рудничного района г. Кемерово (далее Коллективный договор).

3.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

3.1.5. 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.

3.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

3.1.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном федеральным законодательством о труде, Коллективным договором и заключенным с ним трудовым договором.

3.1.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

3.1.9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений.

3.1.10. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

3.1.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.

3.1.12. Участие в управлении Учреждением в порядке и формах, предусмотренных главой 8 ТК РФ.

3.1.13. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.

3.1.14. Социальное страхование в порядке, предусмотренном федеральным законодательством.

3.1.15. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения

указанных медицинских осмотров.

3.1.16. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

3.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину.

3.2.3. Выполнять установленные нормы труда.

3.2.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.2.5. 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.

3.2.6. 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).

3.2.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

3.2.8. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) медицинскими рекомендациями.

3.2.9. Представить Работодателю листок нетрудоспособности или номер электронного листка нетрудоспособности в день выхода на работу после закрытия листка нетрудоспособности врачом.

3.2.10. Представлять Работодателю документы, необходимые для назначения и выплаты пособий по беременности и родам и по уходу за ребенком.

Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный Работник направляет Работодателю оригиналы документов по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет Работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация так же

как и Работодатель является участником системы информационного взаимодействия по обмену сведениями.

3.2.11. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении. (ст.249 ТК РФ)

3.2.12. Прочие права и обязанности Работника определяются Коллективным договором, заключенным с ним трудовым договором и соглашениями к трудовому договору.

3.2.13. Работники, виновные в нарушении положений законодательства Российской Федерации в области персональных данных при обработке персональных данных Работника, привлекаются к дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

4. Основные права и обязанности Работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

4.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде.

4.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

4.1.3. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд, привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном федеральным законодательством о труде, Коллективным договором.

4.1.4. 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, требований охраны труда.

4.1.5. Принимать локальные нормативные акты.

4.1.6. Создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.1.7. Создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа Работников Учреждения, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации Работников.

4.1.8. Проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

4.1.9. Работодатель с учетом мнения профсоюзной организации вправе принять решение о введении электронного документооборота.

Под электронным документооборотом в сфере трудовых отношений понимается создание, подписание, использование и хранение Работодателем, Работником или лицом,

поступающим на работу, документов, связанных с работой, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе, за исключением случаев, когда не применяются - в отношении трудовых книжек и формируемых в соответствии с трудовым законодательством в электронном виде сведений о трудовой деятельности Работников, акта о несчастном случае на производстве по установленной форме, приказа (распоряжения) об увольнении Работника, документов, подтверждающих прохождение Работником инструктажей по охране труда, в том числе лично подписываемых Работником (ст.ст. 22.1, 22.2 и 22.3 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязан:

4.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

4.2.2. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

4.2.3. Создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников.

4.2.4. Обеспечить нормальные условия для выполнения Работниками норм выработки. К таким условиям относятся:

исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление Работнику;

условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства. (статья 163 ТК РФ)

4.2.5. Отстранить от работы Работника, не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

4.2.6. При приеме на работу инвалида (или при признании Работника таковым) создать подходящие для него условия труда.

4.2.7. Незамедлительно информировать Работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам СОУТ к опасному классу условий труда.

4.2.8. Соблюдать основные государственные гарантии по оплате труда Работников (статья 130 ТК РФ).

4.2.9. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с федеральным законодательством о труде, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

4.2.10. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.

4.2.11. Предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и

контроля за их выполнением.

4.2.12. Знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

4.2.13. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

4.2.14. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральным законодательством о труде. Представлять в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета лиц, поступающих на работу впервые, на которых не был открыт индивидуальный лицевой счет.

4.2.15. Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором.

4.2.16. Обеспечивать защиту персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты за счет собственных средств в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

4.2.17. Работодатель обеспечивает дистанционного Работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

4.2.18. 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; (в ред. Федеральных законов от 18.07.2011 N 242-ФЗ, от 28.06.2021 N 220-ФЗ)

4.2.19. Приостановить работы в случае возникновения угрозы жизни и здоровью Работников и эксплуатации зданий и оборудования - до устранения этой угрозы.

4.2.20. Вести учет и рассматривать обстоятельства и причины, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) Работников.

4.2.21. Руководитель Учреждения (ежегодно) обязан представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей.

4.2.22. Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

4.3. Прочие права и обязанности Работодателя определяются коллективным договором, а в отношении конкретных Работников - заключенным с ними трудовыми договорами и соглашениями к трудовым договорам.

5. Единый режим труда и отдыха

5.1. Режим труда и отдыха - сочетание периодов рабочего времени и времени отдыха, установленное в отношении Работников. В соответствии с трудовыми договорами режим

труда и отдыха отдельных Работников может отличаться от единого режима, распространяющегося на всех Работников. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

Время отдыха: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается равной 40 часам в неделю.

5.2.1. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для Работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда;

для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю;

для Работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

Привлечение инвалидов к работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

5.2.2. Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

5.2.3. Запрещаются привлечение к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки Работников в возрасте до восемнадцати лет. (Статья 268 ТК РФ).

5.2.4. Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой ст.92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

5.3. Для Работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

5.3.1. Единый режим труда и отдыха в течение рабочего дня продолжительностью 8 часов 00 минут предусматривает:

5.3.2. Начало рабочего дня - 08 часов 30 минут.

5.3.3. Окончание рабочего дня - 17 часов 30 минут.

5.3.4. Перерыв для отдыха и питания - с 13 часов 00 минут до 14 часов 00 минут, продолжительностью 60 минут, не включаемый в рабочее время.

5.3.5. Режим рабочего времени дистанционного Работника устанавливается таким Работником по своему усмотрению.

5.3.6. Условия и порядок вызова Работодателем дистанционного Работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого Работника по своей инициативе для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте устанавливаются трудовым договором.

5.3.7. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

5.3.8. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

5.3.9. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.4. Для медицинских Работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. 5.4.1. Начало рабочего дня медицинских работников Учреждения в период с понедельника по четверг 08 часов 30 минут, окончание рабочего дня 17 часов 00 минут. В пятницу начало рабочего дня 08 часов 30 минут, окончание рабочего дня 16 часов 00 минут.

5.4.2. Для Работников Отделения дневного пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов (далее по тексту ОДП), кроме заведующего отделением, установлен сокращенный перерыв для отдыха и питания – 30 минут.

Для Работников ОДП перерыв для отдыха и питания: с 13 часов 30 минут до 14 часов 00 минут, окончание рабочего дня 17 часов 00 минут.

5.5. Для отдельной категории Работников – сторожей режим рабочего времени - рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику. При сменной работе указанная группа Работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

5.5.1. Для указанной группы Работников применяется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период - год не превышала нормального числа рабочих часов. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.5.2. Учётный период измеряется одним календарным годом. При этом недоработка или переработка часов балансируется в рамках учётного периода таким образом, чтобы сумма отработанных в этот период часов равнялась норме часов этого периода.

5.5.3. При суммированном учёте рабочего времени выходные дни предоставляются в

соответствии с графиком работы. При этом графики составляются с таким расчётом, чтобы соблюдались нормы продолжительности еженедельного непрерывного отдыха в среднем за учётный период. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.5.4. Графики сменности утверждаются директором Учреждения и доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.5.5. Работники чередуются по сменам равномерно.

5.5.6. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

5.5.7. Перерывы для отдыха и питания сторожей с 12 часов 00 минут до 12 часов 30 минут; с 16 часов 30 минут до 17 часов 00 минут; с 21 часа 30 минут до 22 часов; с 3 часов 00 минут до 3 часов 30 минут.

5.6. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами - водителей не может превышать 40 часов в неделю.

5.6.1. Рабочее время водителя включает:

время управления автомобилем;

время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем (далее - специальный перерыв);

время работы, не связанной с управлением автомобилем.

5.6.2. Рабочее время водителя, не связанное с управлением автомобилем, включает в себя:

а) подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии;

б) время проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров водителя, а также время следования от рабочего места до места проведения медицинского осмотра и обратно;

в) время стоянки в ожидании погрузочно-разгрузочных работ, в ожидании посадки и высадки пассажиров, при оказании технической помощи;

г) время простоев не по вине водителя;

д) время проведения работ по устранению возникших неисправностей автомобиля, выполняемых водителем самостоятельно;

д) иное время, предусмотренное законодательством Российской Федерации, трудовым договором, заключенным с водителем.

5.7. Время отдыха и перерывов (за исключением специальных перерывов) водителей включает:

перерыв для отдыха и питания, предоставляемые в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) непрерывный отдых (далее - ежедневный отдых);

еженедельный отдых.

5.7.1. Для водителей, работающих по календарю 5-дневной рабочей недели с 2 выходными днями, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 8 часов.

5.7.2. Время перерыва для отдыха и питания водителей Учреждения устанавливается с 13 часов 00 мин. до 14 часов 00 мин.

5.8. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Коллективным договором.

Директору Учреждения устанавливается ненормированный рабочий день в соответствии с Постановлением администрации города Кемерово от 30.10.1998 № 129.

5.8.1. Отдельные Работники в соответствии с перечнем должностей с ненормированным рабочим днём по распоряжению директора Учреждения эпизодически могут привлекаться к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Выполняемая сверх нормы рабочего времени работа в этом случае не рассматривается как сверхурочная. Работа в режиме ненормированного рабочего времени компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

5.8.2. При приёме Работника на должность, указанную в перечне Работников с ненормированным рабочим днём, в трудовом договоре указывается данный режим рабочего времени. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, принимаемым с учетом мнения профессионального комитета Учреждения.

5.8.3. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов. В зависимости от продолжительности учетного периода применяются следующие основные варианты режимов гибкого рабочего времени: учетный период, равный рабочему дню, учетный период, равный рабочей неделе, учетный период, равный рабочему месяцу.

5.9. На тех работах, где это необходимо, рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится Работодателем.

5.10. На Работников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех организаций, куда они командированы.

5.10.1. Взамен неиспользованных во время командировки дней отдыха другие дни отдыха не предоставляются.

5.11. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится по инициативе Работника - совместительство или по инициативе Работодателя - сверхурочная работа.

5.11.1. Сверхурочной работой считается работа сверх установленной нормы часов за учётный период.

5.11.2. По заявлению Работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

5.11.3. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим Работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами РФ.

5.11.4. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории Работников.

5.11.5. Продолжительность работы по совместительству медицинских Работников в течение месяца устанавливается по соглашению между Работником и Работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

5.11.6. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

5.12. Сверхурочная работа - работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

5.12.1. Сверхурочные работы проводятся только в исключительных случаях и в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ.

5.12.2. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

5.12.3. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.12.4. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого водителя четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.12.5. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия и без его согласия только в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ.

5.12.6. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

5.12.7. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, Работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий Работников в соответствии с ТК РФ.

5.12.8. При суммированном учете рабочего времени сверхурочными считаются часы, которые отработаны свыше установленной для учетного периода времени. При этом работа в праздничные дни входит в месячную норму рабочего времени.

5.12.9. Количество часов, отработанных Работником сверхурочно определяется по табелю учета рабочего времени.

5.12.10. Учетный период измеряется одним календарным годом. Продолжительность сверхурочных работ подсчитывается по окончании последнего месяца учетного периода. Тогда же оплачивается и сверхурочная работа.

5.13. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на один час в дни накануне нерабочих праздничных дней, а при совпадении выходного с нерабочим праздничным днем, которому предшествует рабочий день - на два часа.

5.13.1. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;
9 мая - День Победы;
12 июня - День России;
4 ноября - День народного единства.

5.13.2. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства РФ при условии их официального опубликования не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

5.13.3. В выходные и праздничные дни для соблюдения установленного порядка в Учреждении и оперативного решения возникающих вопросов распоряжением директора Учреждения могут назначаться дежурные из числа перечисленных ниже категорий Работников: - заместители директора.

5.14. До начала работы каждый Работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня - уход с работы в порядке, установленном в Учреждении.

5.14.1. Работодатель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы.

5.14.2. Любое отсутствие Работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы (так называемый форс-мажор), допускается только с предварительного разрешения Работодателя.

5.14.3. Работники, чья работа носит разъездной характер, обязаны при отсутствии в рабочее время по служебным делам отмечать время ухода и возвращения на рабочее место в журнале учета рабочего времени.

5.14.4. Отсутствие Работника на рабочем месте без разрешения считается неправомерным. В этом случае к Работнику могут быть применены дисциплинарные меры взыскания, предусмотренные главой 6 настоящих Правил трудового распорядка.

5.14.5. Разрешения на оставление рабочего места могут быть даны, в частности, в следующих случаях:

- возникшее неожиданно серьезное событие в семье;
- заболевший на рабочем месте Работник должен отправиться домой;
- посещение по специальному вызову врача-специалиста;
- лабораторные обследования;
- экзамены профессионального характера;
- досрочный уход в связи с необходимостью отъезда в отпуск по семейным обстоятельствам.

5.14.6. О всяком отсутствии на работе вследствие заболевания, кроме случаев непреодолимой силы (форс-мажор), необходимо сообщать администрации Учреждения в 24-часовой срок, по истечении которого Работник считается неправомерно отсутствующим.

5.14.7. Через 48 часов после прекращения работы, Работник должен представить медицинское заключение с указанием предполагаемого срока отсутствия на работе.

5.14.8. В случае, когда отсутствие на работе в течение 48 часов после предупреждения заказным письмом не подкреплено медицинским заключением, при отсутствии случая непреодолимой силы, к Работнику может быть применена мера дисциплинарного взыскания.

5.15. Запрещается в рабочее время:

- а) отвлекать Работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного

рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью (семинары, спортивные соревнования, занятия художественной самодеятельностью, туристские поездки);

б) созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам без разрешения директора Учреждения.

5.15.1. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего Работника.

5.15.2. В случае неявки сменяющего Работник заявляет об этом непосредственному руководителю, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим Работником.

5.16. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.16.1. Продолжительность отпуска 28 календарных дней, в соответствии с графиком отпусков, который составляется Работодателем не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления календарного года.

5.16.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.16.3. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

5.16.4. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному Работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

5.16.5. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы.

5.16.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом, продолжительность первой части отпуска не может составлять срок менее 14 календарных дней.

5.16.7. В случае болезни Работника в отпуске, подтвержденной листком нетрудоспособности, его отпуск продлевается на количество календарных дней болезни.

5.16.8. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.16.9. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

5.16.10. Работникам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству Работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

5.16.11. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе Работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.16.12. Очередность и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения, а также с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха Работников.

5.16.13. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до его начала и доводится до сведения всех Работников.

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

5.16.15. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.17. Работникам Учреждения предоставляются другие виды отпусков в порядке и на условиях, установленных действующим трудовым законодательством (дополнительный отпуск, учебный отпуск, отпуск по уходу за ребенком и т. д.).

5.17.1. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам; отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

5.17.2. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

5.17.3. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в Учреждении.

5.17.4. На период отпуска по уходу за ребенком за Работником сохраняется место работы (должность).

5.17.5. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

5.17.6. По желанию Работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

5.17.7. Для ухода за детьми-инвалидами по письменному заявлению Работника предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

5.17.8. Работникам, относящимся к категории граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы, на которых распространяется действие Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время, также предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней.

5.18. По заявлению Работника ему может быть предоставлен неоплачиваемый отпуск.

5.18.1. Заявление о предоставлении отпуска подается Работником руководителю соответствующего подразделения не позднее, чем за три рабочих дня до его начала. Решение о предоставлении или непредоставлении отпуска принимает Работодатель.

5.18.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

5.18.3. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году.

5.18.4. По письменному заявлению Работника этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

5.19. Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии нормативными правовыми актами органов местного самоуправления устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- для директора учреждения до 7 календарных дней;
- для заместителя директора до 6 календарных дней;
- для главного бухгалтера до 6 календарных дней;

5.19.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск составляющий 7 календарных дней предоставляется Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

5.20.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.20.2. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.20.3. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем. (ст.185.1. ТК РФ).

5.21. Поездка Работника по распоряжению Работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы является служебной командировкой. Особенности направления Работников в служебные командировки устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

5.21.1. Вопрос о явке Работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с Работодателем.

5.21.2. Оплата труда Работника в случае привлечения его к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.21.3 Фактический срок пребывания Работника в командировке определяется по проездным документам, представляемым Работником по возвращении из командировки.

5.21.4. Работнику при направлении его в командировку выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

5.21.5. Работникам возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), а также иные расходы, произведенные Работником с разрешения директора Учреждения. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных с командировками, определяются в соответствии с положениями статьи 168 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.21.6. Работнику в случае его временной нетрудоспособности, удостоверенной в установленном порядке, возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда командированный работник находится на стационарном лечении) и выплачиваются суточные в течение всего времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться к месту постоянного жительства.

За период временной нетрудоспособности Работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.21.7. Работник по возвращении из командировки обязан представить работодателю в течение 3 рабочих дней:

авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы. К авансовому отчету прилагаются документы о найме жилого помещения, фактических расходах по проезду (включая оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и об иных расходах, связанных с командировкой.

5.21.8. В случае направления Работодателем дистанционного Работника в командировку, ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.(статьи 166 - 168 ТК РФ)

6. Заработная плата

6.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и

максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

6.2. Каждому Работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

6.3. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения, в котором Работник извещается:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.4. Порядок расчета заработной платы за первую половину месяца (с 1-го по 15-е число), согласно табеля учета использования рабочего времени следующий. В расчет включается:

- оклад;

- компенсационные выплаты (за классность, Работникам, занятым на работах с опасными для здоровья и особо тяжелых условиях труда 15 %);

- выплаты стимулирующего характера (за непрерывный стаж работы, ежемесячная специальная стимулирующая выплата за работу в учреждении социального обслуживания населения);

- доплата за совмещение и др. и другие доплаты, расчет которых не зависит от итогов работы за месяц.

Премии, выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ в расчет заработной платы за первую половину месяца не включаются.

6.5. Формула для расчета выплаты заработной платы за первую половину месяца: Размер заработной платы за первую половину месяца = оклад + компенсация + другие выплаты: норму рабочего времени за полный месяц \times фактически отработанное время за первую половину месяца.

6.6. Выплата заработной платы производится путем перечисления на пластиковую карту банковской системы в пунктах, определенных банком.

6.7. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда этих работников в Учреждении составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

6.9.1. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.10. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени.

6.11. При повременной оплате труда заработная плата Работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. По своему усмотрению Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда Работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

6.12. Первые два часа сверхурочной работы оплачиваются не менее чем в полуторном размере, а последующие часы – не менее чем в двойном.

Доплата за первые два часа сверхурочной работы = оклад: количество рабочих часов за месяц $\times 1,5 \times 2$ часа.

Доплата за последующие часы сверхурочной работы = оклад: количество рабочих часов за месяц \times количество часов, отработанных сверхурочно (за день)-2 часа.

6.13. Для инвалидов I и II групп при установлении сокращенной продолжительности рабочего времени (не более 35 часов в неделю) сохраняется полная оплата труда.

6.14. Работникам, относящимся к категории граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы, на которых распространяется действие Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" осуществляется доплата до размера прежнего заработка при переводе по медицинским показаниям на нижеоплачиваемую работу. Эта доплата осуществляется Работодателем до восстановления трудоспособности или до установления инвалидности; выплата пособия по временной нетрудоспособности в размере 100 процентов среднего заработка, учитываемого при начислении страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в Фонд социального страхования РФ, независимо от продолжительности страхового стажа, в том числе при направлении на врачебную консультацию в другой населенный пункт.»

6.15. Заработная плата, причитающаяся Работнику, выплачивается в полном размере при перечислении денежных средств на выплату заработной платы из средств областного бюджета не реже чем каждые полмесяца в срок: за первую половину месяца 30 числа текущего месяца (февраль 28-го либо 29-го), окончательный расчет по выплате заработной платы 15 числа, следующего за расчетным. Заработная плата, причитающаяся Работнику за счет внебюджетных средств, выплачивается каждые полмесяца в срок: за первую половину месяца 15 числа текущего месяца, окончательный расчет по выплате заработной платы 30 числа, текущего месяца (февраль 28-го либо 29-го).

6.15.1. Если Работник принят на работу до 15 числа календарного месяца, то за первый месяц выдача заработной платы за фактически отработанное время в первой половине месяца производится дважды: 15-го числа вместе с оплатой труда других Работников за вторую половину прошлого месяца и 30-го числа месяца (февраль 28-го либо 29-го).

6.15.2. Если Работник принят на работу после 15-го числа текущего месяца, ему в срок выплаты заработной платы за первую половину месяца 30-го числа (февраль 28-го либо 29-го) выплачивается 50 % от фактически начисленной заработной платы.

6.16. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ.

6.16.1. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности Работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного Работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных Работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных Работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины Работника в невыполнении норм труда;

при увольнении Работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

6.16.2. Заработная плата, излишне выплаченная Работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина Работника в невыполнении норм труда;

если заработная плата была излишне выплачена Работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

6.17. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

6.18. Если специфика работы, выполняемой Работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе Работодателя либо Работодатель не может обеспечить Работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный Работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 ТК РФ.

6.19. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

6.19.1. В случаях отстранения от работы Работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

6.20. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе Работодателя на Работника распространяются гарантии, предусмотренные главой 49.1 ТК РФ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с выплатой Работнику компенсации в связи с использованием Работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением Работнику других расходов, связанных

с выполнением дистанционной работы.

6.21. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

7. Применяемые к работникам меры поощрения

7.1. Применение Работодателем мер поощрения за добросовестное исполнение трудовых обязанностей осуществляется на основании личного решения либо по ходатайству непосредственного руководителя соответствующего Работника.

7.2. Поощрению Работника Работодателем издается приказ по кадрам. На основании приказа в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись.

7.3. Работодателем могут быть применены к Работникам следующие меры поощрения:

7.3.1. Объявление благодарности.

7.3.2. Выдача премии.

7.3.3. Награждение ценным подарком, почетной грамотой.

7.3.4. Снятие ранее объявленного дисциплинарного взыскания до истечения 12-месячного срока с даты его объявления

7.4. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством Работники могут быть представлены к государственным наградам.

8. Применяемые к работникам меры взыскания

8.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

8.2. К дисциплинарным взысканиям относится увольнение Работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 ТК РФ, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены Работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

8.3. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами.

8.4. За каждый совершенный Работником дисциплинарный проступок Работодателем может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

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

8.6. Работник в течение года с даты применения дисциплинарного взыскания, не подвергавшийся новому дисциплинарному взысканию, по истечении указанного срока считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

8.7. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя или заведующих отделениями Учреждения производится Работодателем как по своей инициативе, так и по требованию представительного органа Работников (при наличии достаточных оснований).

8.8. Сведения о применении к Работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия включаются Работодателем в реестр лиц,

уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный статьей 15 Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

9. Охрана труда

9.1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности.

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни воздействия таких факторов не превышают установленных нормативов.

9.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя. С этой целью Работодатель имеет право.

9.2.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

9.2.2. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов Работодателя в области охраны труда уполномоченному на то федеральному органу исполнительной власти и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах РФ);

9.2.3. Вести электронный документооборот в области охраны труда.

9.3. Работодатель обязан обеспечить следующее.

9.3.1. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

9.3.2. Безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

9.3.3. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

9.3.4. Режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.3.5. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

9.3.6. Оснащение средствами коллективной защиты.

9.3.7. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда.

9.3.8. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения указанного обучения, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.3.9. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением Работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.3.10. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

9.3.11. Организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

9.4. Работник имеет право на:

9.4.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

9.4.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.4.3. Получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

9.4.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

9.4.5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

9.4.6. Обучение по охране труда за счет средств Работодателя.

9.4.7. Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда.

9.4.8. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ либо коллективным договором, трудовым договором.

9.4.9. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти.

9.4.10. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

9.4.11. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями;

9.5. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации Работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

9. Заключительные положения

9.1. Правила трудового распорядка утверждаются Работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения. Изменения в Правила трудового распорядка вносятся в том же порядке, Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

9.2. Правила внутреннего трудового распорядка находятся у руководителя Учреждения, копии вывешиваются в структурных подразделениях Учреждения на видном месте. Ознакомление Работника при приеме на работу с Правилами внутреннего трудового распорядка производится в обязательном порядке.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МБУ «КЦСОН Рудничного
района г. Кемерово»
« 24 » июня 2022 года