

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
профсоюзной организации
О.А. Волкова
09 мая 2023 г.

Директор ГБУ РМЭ «КЦСОН
в городе Йошкар-Оле»
Л.А. Зяблицева
«09» мая 2023 г.

Правила

внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного
учреждения Республики Марий Эл
«Центр социального обслуживания населения в городе
Йошкар-Оле».

1. Общие положения.

Целью настоящих Правил внутреннего трудового распорядка является регулирование трудовых отношений на основе Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; на установление в учреждении порядка в области трудовых отношений, техники безопасности и производственной санитарии, общих постоянных правил, касающихся трудовой дисциплины и порядка наложения дисциплинарных взысканий, применения мер поощрения за образцовое выполнение трудовых обязанностей.

Правила внутреннего трудового распорядка применяются в отношении каждого работника. Вновь принятые работники знакомятся с ними под роспись, до подписания трудового договора.

1.1. Основные права и обязанности работника.

1.1.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением норм продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором, формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также получение информации о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ и федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

1.2.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- обработку персональных данных получателей социальных услуг осуществлять в соответствии с требованиями раздела 14 ТК РФ Федерального закона от 27 июля 2006г. № 152-ФЗ «О персональных данных»;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- незамедлительно сообщать руководителю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни

здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

- в обязательном порядке своевременно извещать работодателя об изменении указанных сведений (п. 14 ст. 13 Федерального закона № 255-ФЗ).

при трудоустройстве или в период осуществления трудовой, служебной, иной деятельности представлять работодателю сведения о себе, необходимые страхователю и страховщику для выплаты страхового обеспечения.

1.3 Основные права и обязанности работодателя.

1.3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения им 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), соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты.

1.3.2 Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, условия коллективного договора, соглашений, трудовых договоров;

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- обеспечивать безопасность труда и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда и гигиены;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать заработную плату не реже чем два раза в месяц 10 и 25 числа;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции контроля и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными правовыми актами.

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

представлять в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения о застрахованных лицах в следующих случаях (п. 13 ст. 13 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании по случаю временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 № 255-ФЗ на бумажном носителе либо в форме электронного документа:

- при трудоустройстве работника;

- в период осуществления трудовой, служебной, иной деятельности работника, если какие-либо ранее представленные сведения о нем изменились.

- вести учет и расследование микроповреждений (микротравм) работников;

- утвердить локальным нормативным актом порядок учета микроповреждений (микротравм) работников;

- организовать ознакомление должностных лиц с порядком учета микроповреждений (микротравм) работников;
- организовать информирование работников о действиях при получении микроповреждения (микротравмы);
- организовать рассмотрение обстоятельств, выявление причин, приводящих к микроповреждениям (микротравмам) работников, и фиксацию результатов рассмотрения в Справке по рекомендуемой форме или ином определенном работодателем документе;
- обеспечить доступность в организации (структурных подразделениях) бланка Справки в электронном виде или на бумажном носителе;
- организовать регистрацию происшедших микроповреждений (микротравм) в Журнале учета микроповреждений (микротравм) работников или ином определенном работодателем документе;
- установить место и сроки хранения Справки и Журнала.
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2. Порядок приема и увольнения работников.

2. Работники учреждения заключают трудовой договор и становятся членами данного трудового коллектива, подчиняются его внутреннему трудовому распорядку и режиму труда.

2.1. При заключении трудового договора работник обязан предоставить:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности в бумажной или электронной форме (статья 66.1 ТК РФ), за исключением лиц, поступающих на работу впервые;
- 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;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний и специальной подготовки.
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к

осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом России Федерации, ином федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающимся или подвергнувшимся уголовному преследованию.

2.2. Лицо, поступающее на работу в качестве сиделки (помощник по уходу), обязан пройти профессиональное обучение по программе профессиональной подготовки по должностям служащих.

Поступающий в организацию работник обязан пройти вводный инструктаж, ознакомиться с правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, инструкциями по технике безопасности, противопожарной безопасности, производственной санитарии и охране труда, коллективным договором под роспись до подписания трудового договора.

2.3. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.4. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, предусмотренных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, трудовая книжка на работника не ведется).

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, хранящихся в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.5. Изменение условий трудового договора допускается только по письменному согласию работника, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

2.6. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон в порядке, установленном ТК РФ.

2.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится на основании, предусмотренных пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. Расторжение трудового договора оформляется приказом. Днем увольнения считается последний день работы.

В этот же день работодатель обязан выдать трудовую книжку и предоставить сведения о трудовой деятельности за период работы в Организации способом, указанным в заявлении работником (на бумажном

носителе или в форме электронного документа), другие документы, произвести с ним окончательный расчет.

В случае если в день прекращения трудового договора работнику невозможно выдать сведения о трудовой деятельности в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на направление её по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), 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.

2.9. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

3 Рабочее время и его использование.

3.1. Для работников Организации установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными дням – суббота и воскресенье.

Продолжительность рабочего времени в организации составляет для работников 40 часов в неделю, кроме работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

Работникам при сменной работе, а также работникам, где по условиям работы Организации не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, равным одному кварталу.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета Организации.

Для совместителей в Организации продолжительность рабочего времени составляет половина нормы рабочего времени (ст.284 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

По соглашению сторон трудового договора работнику при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (смена, и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением дня на части) (ст.93 ТК РФ).

3.1.1. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередовании периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

3.1.2. На дистанционных работников в период выполнения им трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учётом особенностей, установленных главой 49-1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Время начала ежедневной работы в 8.00 часов, окончание в 17.00 часов.

Для сторожей (вахтеров), сиделки (помощника по уходу) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учётом периода равным одному кварталу.

3.3. В соответствии с действующим законодательством работники обязаны находиться на своих рабочих местах в течении установленной продолжительности рабочего времени.

3.4. Любое отсутствие на рабочем месте, кроме непредвиденных случаев, допускается только с предварительного разрешения администрации.

3.5. Отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течении рабочего дня (смены) считается прогулом.

3.6. Учет времени, фактически отработанного каждым работником осуществляется в структурных подразделениях лицами, ответственными за табельный учет в порядке, установленном в организации.

Каждый работник обязан известить о причине отсутствия на рабочем месте, опоздании на работу непосредственно ведущего табельный учет. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, с исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного

выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

3.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.9. В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Сиделки (помощники по уходу) не привлекаются к работе в нерабочие праздничные дни, когда уход за гражданином может быть осуществлен лицом, осуществляющим уход.

3.10. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только 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 Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день и передать через сотрудников по подразделению.

3.11. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ. Сиделки (помощники по уходу) к сверхурочной работе не привлекаются.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной

для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

3.12. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии и эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.13. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.14. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации иными федеральными законами.

3.15. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии

медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.15. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.16. Норма сверхурочных часов может превысить, или у работников устанавливается меньший отдых, если Правительством РФ объявлена особая экономическая ситуация.

3.17. Работодатель обеспечивает трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации

3.18. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

3.19. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

3.20. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей ст.351.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

3.25. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

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

3.27. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора допускается, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

3.28. В случае, если работник не вышел на работу по истечении шести месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О военной обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 131 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.29. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по конт

заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

4. Время отдыха.

4.1. Временем отдыха является перерыв для питания и отдыха ежедневно с 12.00 часов до 13.00 часов. Работникам предоставляются два выходных дня в неделю – суббота и воскресенье.

4.1.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час, который в рабочее время не включается.

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.

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.

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

4.2. Привлечение к работе в выходные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного органа в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, а также в других случаях, предусмотренных данной статьей – без согласия работника.

4.3. Для всех категорий работников устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск 28 календарных дней, и удлиненный отпуск в соответствии с действующим законодательством.

4.4. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного органа. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до всех работников учреждения.

4.5. По соглашению между работниками и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.6. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

4.7. В день введения вакцины для профилактики новой коронавирусной инфекции (COVID-19) работнику организации на основании личного

письменного заявления предоставляется день освобождения от работы с сохранением заработной платы.

В случае предоставления дня освобождения от работы работнику организации обязан предоставить в организацию документ (копия документа) из медицинской организации, подтверждающий проведение вышеуказанной вакцинации в день освобождения от работы.

4.8. 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.

4.9. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением случаев, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.10. 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.

4.11. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом количество (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

4.12. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

4.13. Ежегодно предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день директору Организации продолжительностью 3 (три) календарных дня.

4.14. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ч. 1 ст. 262 ТК РФ).

4.15. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК).

4.16. Инвалидам, работающим в организации, предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней (статья 267 от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ).

4.17. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в организации (по желанию сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев), за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

4.18. По заявлению работника отпуск должен быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ):

- а) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- б) работникам в возрасте до 18 лет;
- в) работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3 месяцев;
- г) мужу - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- д) совместителю одновременно с отпуском по основной работе;
- е) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.19. Работники, имеющие право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное время после возобновления трудового договора, приостановленного в соответствии со статьей 351.2 Трудового кодекса Российской Федерации, вправе подать письменное заявление о предоставлении оплачиваемого отпуска в удобное время года не позднее шести месяцев с даты возобновления трудового договора. При этом отпуск может быть использован как целиком, так и по частям при условии, что одна часть отпуска составляет не менее 14 календарных дней. Заявление должно быть подано не позднее трех календарных дней до предполагаемой даты начала отпуска.

4.20. В случае, если в период составления графика отпусков на предстоящий год трудового договора с работником приостановлен в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 42-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о содействии в выполнении задач, возложенных на вооруженные силы Российской Федерации, отпуска будут изменены по желанию работника, поданному в порядке, предусмотренном пунктом 4.18 настоящих Правил.

4.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

4.23. Если работнику своевременно не была произведена оплата за ежегодный оплачиваемый отпуск либо работник был предупрежден о начале этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то

работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.24. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.25. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.26. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

4.27. На основании письменного заявления работника предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время:

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

б) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;

в) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

г) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

д) работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;

е) работнику, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней в году;

ж) одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;

з) отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней в году;

и) работнику, осуществляющий уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы до 14 календарных дней в году;

к) ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году.

4. Охрана труда, техника безопасности и производственная санитария.

5.1. Работники организации обязаны соблюдать требования по охране труда, техники безопасности и производственной санитарии. Лица, прошедшие инструктаж по охране труда к работе не допускаются.

5.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и иными правовыми актами по охране труда обязан:

создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки производственного и организационного уровня рабочего места, а также исходя из факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников;

соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам, осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с трудовым заключением, выданным в порядке, установленном трудовыми законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой.

5.2.1. Устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время.

5.2.2. Ежегодно до 1 мая делать расчет потребности в средствах на проведение мероприятий по охране труда, проводить переговоры с профсоюзной организацией по определению приоритетов и заключать коллективные договоры по охране труда на следующий финансовый год. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда, в соответствии с принятому соглашению.

5.2.3. В установленные сроки проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководителей, специалистов и других работников, а также уполномоченных лиц по охране труда и членов комиссии по охране труда.

5.2.4. Обеспечить рабочие места аптечками для оказания первой медицинской помощи.

5.2.5. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.6. Создать условия для работы уполномоченных лиц и членов комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечить их инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время выполнения ими общественных обязанностей и на период обучения.

5.2.7. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

5.2.8. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

5.2.9. Обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.2.10. Систематически выявлять опасности и профессиональные вредности, проводить их регулярный анализ и оценку.

Профессиональные риски в зависимости от источника возникновения подразделяются на риски травмирования работника и получения им профессионального заболевания.

5.2.11. Выявлять опасности путем обнаружения, распознавания, описания опасностей, включая их источники, условия возникновения потенциальные последствия при управлении профессиональными рисками.

Опасности подлежат обнаружению, распознаванию и описанию и проводимого работодателем контроля за состоянием условий и охраны труда и соблюдением требований охраны труда в структурных подразделениях рабочих местах, при проведении расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также при рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

5.2.12. Реализовать мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

5.2.13. Разрабатывать меры, направленные на обеспечение безопасности условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков при вводе в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

5.2.14. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2.15. Приобретать за счет собственных средств и выдавать средства индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах на вредных и (или) опасных условиях труда, а также на работах выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст. 212 ТК РФ).

5.2.16. Оснащать средствами коллективной защиты.

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

5.2.18. Осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты, за выполнением соглашения по охране труда.

5.2.19. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.2.20. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране

труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников), а также в случае медицинских противопоказаний.

5.2.21. Предоставлять федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

5.2.22. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

5.2.23. Расследовать и вести учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.2.24. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание, осуществлять медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

5.2.25. Предоставлять беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц 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, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного

контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда.

5.2.26. Разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса о принятии локальных нормативных актов.

5.2.27. Вести реестр (перечень) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных) содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

5.2.28. Приостанавливать при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производство работ, а также эксплуатацию оборудования, зданий или сооружений, осуществлении отдельных видов деятельности, оказании услуг до устранения такой угрозы;

5.2.29. При производстве работ (оказании услуг) на территории находящейся под контролем другого работодателя (иного работодателя, осуществляющий производство работ (оказание услуг) обязуется перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.

5.2.30. Организовать информационно-профилактические мероприятия направленные на профилактику ВИЧ/СПИДа на рабочих местах недопущение дискриминации и стигматизации в отношении работников живущих с ВИЧ.

5.2.31. Информирование работников организации по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа.

5.2.32. Включение тематических листовок по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовых коллективах работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в список раздаточных материалов при приёме на работу.

5.2.33. Включение вопросов профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах в программы обучения и проведения инструктажей по охране труда.

5.2.34. Недопущение дискриминации и стигматизации в трудовых коллективах в отношении работников, живущих с ВИЧ-инфекцией.

5.2.35. Отстранять от работы без оплаты труда работников, не применяющих выданные средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и

опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях (абз. 6 ч. 1 ст. 76 ТК РФ).

5.2.36. Обеспечивать за счет своих средств в соответствии с установленными нормами своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

5.2.37. Средства индивидуальной защиты включают в себя специальную одежду, специальную обувь, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органа слуха, глаз, средства защиты от падения с высоты и другие средства индивидуальной защиты, требования к которым определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

5.2.38. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных законодательством о труде и иными федеральными законами) предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности;

5.2.39. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивать в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

5.2.40. Выполнять предписания должностных лиц 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, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

5.2.41. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную регистрацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

5.3. Работодатель имеет право:

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;

вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ;

предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

5.4. Работник обязан в области охраны труда:

а) соблюдать требования охраны труда;

б) правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

в) следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

г) своевременно использовать и правильно применять средства индивидуальной (СИЗ) и коллективной защиты (СКЗ);

д) проходить в установленном порядке 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 за счет средств работодателя;

е) незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

ж) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, 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;

з) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры,

обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические обследования, а также внеочередные медицинские осмотры по поручению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными актами, и (или) медицинскими рекомендациями;

а) соблюдать трудовую и производственную дисциплину.

5.5. Работник имеет право на:

а) рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда; обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

б) 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;

в) отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

г) обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и другими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

д) гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

е) обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

ж) обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (в наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

з) 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, также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

и) внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением им места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;

к) на получение актуальной и достоверной информации об условиях охраны труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ

л) на дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда.

5.6. Работодатель гарантирует права работникам на:

труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда;

на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохранение места работы (должности) и среднего заработка. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

перевозку в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производит за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.6.1. В случае необеспечения работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации средствами коллективной защиты средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника

7.6.2. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с опасными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

5.7. Для отдельных категорий работников (водители автомашины) устанавливаются обязательные предсменные (предрейсовые), послесменные (послереисовые) медицинские осмотры, медицинские осмотры в течение рабочего дня (смены), а также медицинские осмотры перед выполнением отдельных видов работ. Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.

Медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

6. Дисциплина труда.

6.1. Работники организации обязаны соблюдать порядок и трудовую дисциплину.

Работникам запрещается:

- оставление на длительное время своего рабочего места без уведомления об этом вышестоящему руководителю;
- пребывание в организации после окончания рабочего дня, за исключением случаев привлечения работающих к выполнению сверхурочных работ, согласно приказам, распоряжениям работодателя;
- употребление спиртных напитков;
- приход в организацию или нахождение там, в нетрезвом состоянии;
- вывешивание объявлений вне отведенных для этого мест без соответствующего разрешения.

Работники организации обязаны проявлять уважение к коллегам по работе, гражданам.

6.2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по вине возложенных на него трудовых обязанностей, применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям;

Увольнение может быть применено к работнику по основаниям, предусмотренным пунктами 5,6,9 или 10 части первой статьи 81, а также пунктами 7, 7.1. или 8 части первой статьи 81 Трудового кодекса 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.

6.3. До применения дисциплинарного взыскания работник дает объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней

указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа;

6.5. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.6. За каждый дисциплинарный поступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

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

6.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7. Поощрения за труд.

7.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение ценным подарком стоимостью до 1000 рублей при наличии экономии фонда оплаты труда;
- представление к званию лучшего по профессии.

7.2. Премия при наличии экономии фонда оплаты труда может быть выплачена в размере:

- к Дню социального работника - до 100% должностного оклада;
- за выполнение особо важных и срочных работ – до 100% должностного оклада;
- при награждении Почетными грамотами Министерства социального развития Республики Марий Эл – в размере 1000 рублей;
- к Дню защитника Отечества, Международному женскому дню, к Дню социального работника – в размере до одного должностного оклада;
- при присвоении почетного звания «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации», Почетной грамоты Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, получении звания «Заслуженный работник социальной защиты Респуб-

Марий Эл», Почетной грамотой Правительства Республики Марий Эл – в размере одного должностного оклада.

7.3. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к наградам Республики Марий Эл, к ведомственным и государственным наградам.

7.4. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения в коллективе, заносятся в сведения о трудовой деятельности работника в электронном виде (трудовую книжку при ведении в письменном виде по заявлению работника).