

СОГЛАСОВАНЫ

Председатель
профсоюзной организации
ГАУ СО КК «Тимашевский КЦРИ»

 С.В. Аникина

3 июля 2024 года

УТВЕРЖДЕНЫ

Директор
ГАУ СО КК «Тимашевский КЦРИ»

 Д.А. Войкин

3 июля 2024 года

ПРАВИЛА

**внутреннего трудового распорядка работников
государственного автономного учреждения социального
обслуживания Краснодарского края «Тимашевский
комплексный центр реабилитации инвалидов»**

1. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка государственного автономного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Тимашевский комплексный центр реабилитации инвалидов» (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с действующим законодательством 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.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы, повышению производительности труда и эффективности работы.

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.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1.4. Правила внутреннего распорядка для работников ГАУ СО КК «Тимашевский комплексный центр реабилитации инвалидов» (далее - Учреждение) разработаны в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

2. Порядок приема, увольнения работников

2.1 Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора.

2.2. Прием на работу в Учреждение производится на основании заключенного трудового договора между работником и администрацией Учреждения, трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

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

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается 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;

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

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, 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 федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации

Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.5. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников - директора Учреждения, его заместителей – не более 6 месяцев.

2.6. Прием на работу оформляется приказом директора Учреждения о приеме на работу, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника ему может быть выдана копия приказа. Фактический допуск к работе считается заключением трудового договора.

2.7. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан:

1) ознакомить работника с порученной работой, условиями труда, режимом труда и отдыха, системой и формой оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;

2) ознакомить работника с настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовым функциям работника;

3) ознакомить работника с перечнем сведений, относящихся к конфиденциальной информации Учреждения;

4) проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда;

5) ознакомить работника с иными документами в соответствии с которыми Учреждение осуществляет свою деятельность.

2.8. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.9. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом Работодателя письменно за 2 недели, если иной срок предупреждения в отношении отдельных категории работников не установлен действующим законодательством.

2.10. По договоренности между работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу, а Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным нормативным требованиям охраны труда и коллективным договором;

- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы, в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях труда на рабочем месте;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в установленном трудовым законодательством и локальными нормативными актами Учреждения;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждения в предусмотренных законодательством и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, в т.ч. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке установленном трудовым законодательством;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством;
- обязательное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты, принятые в Учреждении в установленном порядке;
- соблюдать трудовую дисциплину - основу порядка на производстве, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране на рабочем месте и на территории Учреждения;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- вести себя корректно, достойно, не допуская отклонений от признанных норм делового общения, соблюдать ценности, обязанности, принципы и правила служебного поведения, определенные Кодексом этики и служебного поведения Учреждения.

3.3. Перечень обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей должности, специальности, профессии, определяется должностными инструкциями, составленными с учетом профессиональных стандартов - характеристик квалификации, необходимых работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции, - и иных нормативных актов РФ. Должностная инструкция прилагается к трудовому договору.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство, законы и иные нормативно-правовые акты, локальные нормативные акты, трудовые договоры;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- организовать труд каждого работника в соответствии с его специальностью и квалификацией, закрепить за работником рабочее место, своевременно до начала поручаемой работы, ознакомить с установленным заданием и обеспечить работой в течение всего рабочего дня (смены);
- обеспечить здоровые и безопасные условия труда в пределах установленных нормативов воздействия вредных факторов;

- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

- постоянно совершенствовать организацию оплаты и стимулирования труда, широко применяя системы оплаты по конечным результатам работы; обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного вклада в общие итоги работы; обеспечить правильное применение действующих условий оплаты;

- обеспечивать условия для соблюдения трудовой дисциплины, постоянно осуществляя управленческие функции, направленные на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов; применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

- соблюдать правила охраны труда; улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам и др.);

- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников; в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными (опасными, тяжелыми) условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска и др.), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами;

- постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по охране труда, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;

- развивать трудовое соревнование, создавая условия трудовому коллективу для всемерного повышения производительности труда, эффективности работы, улучшения качества оказания услуг, рационального использования рабочего времени, материалов, энергии, других ресурсов, повышения роли морального и материального стимулирования высокопроизводительного труда, решения вопросов о поощрении передовых работников; обеспечивать распространение передового опыта и ценных инициатив работников;

- обеспечивать систематическое повышение квалификации работников и уровня их экономических и правовых знаний, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;

- обеспечивать защиту персональных данных работника.

Работодатель исполняет свои обязанности в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором, с учетом мнения или по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Продолжительность рабочего времени сотрудников Учреждения устанавливается в соответствии с Трудовым законодательством.

5.2. В соответствии со ст.91 ТК РФ в Учреждении для основной части персонала установлена нормальная продолжительность рабочего времени (не может превышать 40 часов в неделю) - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, суббота и воскресенье.

5.3. В соответствии со ст. 333 ТК РФ для педагогических работников в Учреждении устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.4. В соответствии со ст.350 ТК РФ для медицинских работников в Учреждении устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

5.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.ст.92, 94 ТК РФ устанавливается для следующих категорий работников:

5.5.1. для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, - не более 35 часов в неделю; продолжительность ежедневной работы (смены) - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.5.2. 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.

5.6. В соответствии со ст. 101 ТК РФ для отдельных работников учреждения, которые по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, устанавливается ненормированный рабочий день.

5.7. Перечень должностей и профессий работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, в соответствии со ст. 8, 166, 168.1 ТК РФ определен Положением о разъездном характере работы в ГАУ СО КК «Тимашевский КЦРИ».

5.8. Режим работы ГАУ СО КК «Тимашевский КЦРИ»:

Дни недели	начало работы Учреждения	обеденный перерыв в Учреждении	окончание работы Учреждения
понедельник	8.00	12.00-12.48	17.00
вторник	8.00	12.00-12.48	17.00
среда	8.00	12.00-12.48	17.00
четверг	8.00	12.00-12.48	17.00
пятница	8.00	12.00-12.48	16.00

суббота		выходной	
воскресенье		выходной	

Начало работы (смены) накануне выходных и нерабочих праздничных дней, а также продолжительность перерывов для отдыха и питания накануне выходных и нерабочих праздничных дней - не изменяется.

Продолжительность ежедневной работы (смены) накануне выходных дней - не изменяется.

Продолжительность ежедневной работы (смены), непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

5.9. График работы структурных подразделений Учреждения, а также график работы сотрудников Учреждения в разбивке по структурным подразделениям, ежегодно утверждаются приказом директора Учреждения по представлению руководителей структурных подразделений (звеньев); изменения и дополнения к графикам утверждаются при необходимости.

5.10. С учетом производственной необходимости, в соответствии со ст. 102 ТК РФ отдельным работникам Учреждения, непосредственно занятым оказанием социальных услуг населению, может устанавливаться гибкий режим работы (отличный от действующих в Учреждении, отделении общих правил). Начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) при этом определяется по соглашению сторон.

5.11. Для отдельных категорий работников, таких как специалисты по пожарной профилактике, медицинские сестры, санитарки, повара, кухонные рабочие, устанавливается сменный режим рабочего времени и выходные дни согласно графику сменности.

5.11.1. Продолжительность работы при сменном режиме, в том числе время начала и окончания ежедневной работы, определяется графиками сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за учетный период.

5.11.2. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие, по согласованию с профсоюзным комитетом. Работники чередуются по сменам равномерно.

5.11.3. Перерыв для отдыха и питания для таких категорий работников, как специалисты по пожарной профилактике, медицинские сестры, устанавливается в рабочее время на рабочем месте (входит в баланс рабочего времени).

5.11.4. Перерыв для отдыха и питания для таких категорий работников, как санитарки, повара, кухонные рабочие, не входит в баланс рабочего времени и не подлежит оплате.

5.11.5. Для таких категорий работников, как специалисты по пожарной профилактике, медицинские сестры, медицинские сестры по массажу, медицинские сестры по физиотерапии, инструкторы по лечебной физкультуре, инструкторы-методисты по лечебной физкультуре, санитарки, повара, кухонные рабочие, мастера производственного обучения, преподаватели, в соответствии со ст. 104 ТК РФ допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

В Учреждении устанавливается учетный период - один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

5.12. В Учреждении используется следующая форма графика сменности:

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель
 профсоюзной организации
 ГАУ СО КК «Тимашевский КЦРИ»
 _____ С.В. Аникина
 «__» _____ года

УТВЕРЖДАЮ:
 Директор
 ГАУ СО КК «Тимашевский КЦРИ»
 _____ Д.А. Воякин
 «__» _____ года

График сменности _____ в ГАУ СО КК «Тимашевский КЦРИ»
 на _____ 20__ г.

№ п/п	Фамилия, И.О.	Числа месяца											дни	часы	в том числе			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11			12	30	31	ночные
1		Всего часов																
		с __ по __																
		с __ по __																

График составил:

_____	_____	_____	«__» _____ 20__ г.
Должность	подпись	Фамилия И.О.	
С графиком	_____	_____	«__» _____ 20__ г.
ознакомлены:	подпись	Фамилия И.О.	
	_____	_____	«__» _____ 20__ г.
	подпись	Фамилия И.О.	
	_____	_____	«__» _____ 20__ г.
	подпись	Фамилия И.О.	

5.13. Любое отсутствие Работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, допускается только с предварительного разрешения Работодателя.

Отсутствие на рабочем месте без разрешения считается неправомерным.

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

- заболевшее на рабочем месте лицо должно отправиться домой;
- посещение по специальному вызову врача-специалиста;
- лабораторные исследования;
- регулярное медицинское лечение при наличии предварительного согласования с руководством;
- экзамены профессионального характера;
- неожиданно возникшее серьезное событие в семье;
- досрочное оставление рабочего места в связи с необходимостью отъезда в отпуск по семейным обстоятельствам, при предварительном согласовании с руководством;
- обязательный вызов работника аппаратом Учреждения.

О всяком отсутствии на работе вследствие заболевания, кроме случаев непреодолимой силы, необходимо сообщать руководству Учреждения в 24-часовой срок, по истечении которого работник считается неправомерно отсутствующим.

5.14. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, Работодатель не допускает к работе (отстраняет от работы) в данный рабочий день (смену).

Работодатель также обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию уполномоченных федеральными законами органов и должностных лиц;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

5.15. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

5.16. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в строгом соответствии с ТК РФ.

5.17. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов – 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет – 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.117 ТК РФ), работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем (ст.119 ТК РФ), а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем указывается в приложении 2 к коллективному договору. Порядок и условия предоставления отпуска изложены в постановлении главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. № 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края».

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней предоставляется работникам, замещающим должности педагогических работников.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

5.18. Очередность и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется каждый календарный год не позднее, чем за 2 недели до его начала, и доводится до сведения всех работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.19. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном Учреждении, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных законодательством.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

5.20. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

6. Поощрения работников

6.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу и другие положительные показатели деятельности применяются следующие меры поощрения работников: объявление благодарности, награждение почетной грамотой, денежное поощрение, премирование и пр.

6.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива.

Записи об объявлении благодарности и награждении почетной грамотой вносятся в трудовую книжку работника.

7. Ответственность работников за совершение дисциплинарных проступков

7.1. Работники Учреждения несут ответственность за совершение дисциплинарных проступков, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей.

За совершение дисциплинарного проступка работодатель принимает к работнику следующие дисциплинарные взыскания:

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

7.2. До применения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В случае отказа работника дать объяснение по факту проступка в установленной форме составляется соответствующий акт. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то также составляется соответствующий акт.

7.3. Дисциплинарные взыскания применяются Работодателем непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее 1 (одного) месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.4. Дисциплинарные взыскания применяются приказом директора по представлению непосредственного руководителя работника или иных должностных лиц Учреждения. К приказу должны быть приложены объяснения работника, акты, справки, подтверждающие факт правонарушения и виновность конкретного работника.

Приказы о применении дисциплинарных взысканий должны быть в обязательном порядке согласованы с юрисконсультom Учреждения

7.5. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение 3 (трех) рабочих дней с момента его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

Приказ в необходимых случаях может доводиться до сведения других работников Учреждения.

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

Если в течение 1 (одного) года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель по своей инициативе или по просьбе работника, ходатайству руководителя структурного подразделения, профсоюзного комитета может издать приказ о снятии дисциплинарного взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при этом проявил себя как добросовестный член трудового коллектива.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

8. Ответственность работников за несоблюдение техники безопасности и санитарии

8.1. Работники Учреждения обязаны соблюдать требования по технике безопасности и санитарии, предусмотренные действующими законами и под законными актами.

8.2. Запрещается курение в местах, где по соображениям техники безопасности и санитарии был установлен такой запрет.

8.3. Каждый работник Учреждения обязан использовать все средства индивидуальной или коллективной защиты, имеющиеся в его распоряжении, строго соблюдать специальные распоряжения, отданные на этот счет.

8.4. Для предупреждения опасности травматизма каждый Работник обязан содержать в порядке свое рабочее место и оргтехнику, доверенную ему для выполнения работы.

8.5. Запрещается приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходить в Учреждение или находиться в нем в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

9. Особенности направления работников в служебные командировки

9.1. В служебные командировки (далее командировки) направляются работники, состоящие в трудовых отношениях с Работодателем.

9.2. Местом постоянной работы считается место расположения Учреждения, работа в котором обусловлена трудовым договором.

Работники направляются в командировки на основании решения Работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения

вне места постоянной работы. Поездка работника, направляемого в командировку по решению Работодателя в обособленное подразделение Учреждения (филиал), находящееся вне места постоянной работы, также признается командировкой.

Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, командировками не признаются.

9.3. Срок командировки определяется Работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения.

Днем выезда в командировку считается дата отправления транспортного средства (поезд, самолет, автобус или другое транспортное средство) от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки - дата прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее - последующие сутки.

В случае если станция, пристань или аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани или аэропорта.

Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы.

Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем.

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

9.5. Фактический срок пребывания Работника в месте командирования определяется по проездным документам, представляемым Работником по возвращении из служебной командировки.

В случае проезда Работника к месту командирования и (или) обратно к месту работы на личном транспорте (легковом автомобиле, мотоцикле) фактический срок пребывания в месте командирования указывается в служебной записке, которая представляется Работником по возвращении из служебной командировки Работодателю одновременно с оправдательными документами, подтверждающими использование указанного транспорта для проезда к месту командирования и обратно (путевой лист, счета, квитанции, кассовые чеки и др.).

9.6. Порядок и формы учета работников, выбывающих в командировки из командирующей организации и прибывших в организацию, в которую они командированы, определяются Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

9.7. Средний заработок за период нахождения Работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время

вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в Учреждении.

При этом расчет средней зарплаты производится исходя из фактически начисленной Работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за Работником сохраняется средняя заработная плата (ст. 139 ТК РФ).

Работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок у того работодателя, который направил его в командировку. В случае направления такого работника в командировку одновременно по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства, средний заработок сохраняется у обоих работодателей, а возмещаемые расходы по командировке распределяются между командирующими работодателями по соглашению между ними.

9.8. 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).

9.9. Работнику возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), а также расходы, произведенные работником с разрешения Работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, Работникам Учреждения определяются нормативными правовыми актами органов государственной власти Краснодарского края: постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 03 февраля 2015 года № 52 «Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам государственных учреждений Краснодарского края» и д.р.

9.10. Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места жительства (суточные), возмещаются Работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

При командировках в местность, откуда Работник исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения Работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается Работодателем с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания Работнику условий для отдыха.

9.11. Расходы по проезду к месту командировки на территории Российской Федерации и обратно к месту постоянной работы и по проезду из одного населенного пункта в другой, если Работник командирован в несколько

организаций, расположенных в разных населенных пунктах, включают расходы по проезду транспортом общего пользования соответственно к станции, пристани, аэропорту и от станции, пристани, аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы, а также оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей.

9.12. 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.

9.13. Работник по возвращению 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.

10. Организация видеонаблюдения, фотосъемки

10.1. В целях охраны территории и периметра Учреждения, обеспечения личной безопасности посетителей учреждения и получателей услуг, работников учреждения, контроля за соблюдением работниками учреждения Правил внутреннего трудового распорядка, контроля за соблюдением получателями социальных услуг Правил внутреннего распорядка для получателей социальных услуг, соблюдения пропускного режима, обеспечения сохранности имущества Учреждения, посетителей учреждения и получателей услуг, работников учреждения на территории и в помещениях Учреждения могут устанавливаться видеокамеры системы видеонаблюдения, также может производиться съемка фото- и видеокамерой.

10.2. Организация системы видеонаблюдения производится на основании Положения о системе видеонаблюдения на территории и в помещениях государственного автономного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Тимашевский комплексный центр реабилитации инвалидов» - локального акта Учреждения, которое утверждается Директором

Учреждения в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ для принятия локальных нормативных актов.

10.3. Ознакомлению с Положением о системе видеонаблюдения на территории и в помещениях Учреждения, а также с изменениями и дополнениями к нему подлежат все работники Учреждения.

10.4. Схема установки видеокамер разрабатывается аппаратом Учреждения.

10.5. Установка видеокамер в спальнях, санитарных узлах, местах предоставления социальных и иных услуг не допускается.

10.6. Технические работники, ответственные за видеонаблюдение, в обязательном порядке подлежат ознакомлению с Положением о защите персональных данных.

10.7. Видеозаписи системы видеонаблюдения являются конфиденциальной информацией, доступ к которой защищен паролем, назначаемым и хранящимся директором Учреждения.

10.8. Зоны видеоконтроля оснащаются в общедоступных местах указателями типа: «Внимание! Работают системы видеоконтроля», «Внимание! Ведется видеонаблюдение».

10.9. При предоставлении работниками учреждения социальных и иных услуг гражданам, в том числе инвалидам, может производиться съемка фото- и видеокамерой.

Полученные фото- и видеоматериалы могут использоваться исключительно в целях обеспечения доступа к информации о деятельности учреждения путем:

размещения информации о деятельности учреждения в телекоммуникационной сети Интернет (на официальном сайте и официальных страницах ГАУ СО КК «Тимашевский КЦРИ» в социальных сетях; на официальном сайте министерства труда и социального развития Краснодарского края; на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях);

размещения информации о деятельности учреждения в средствах массовой информации;

размещения информации о деятельности учреждения на информационных стендах в учреждении, в других доступных, специально разрешенных местах.

11. Заключительные положения

11.1. Ознакомление работника при приеме на работу с Правилами внутреннего трудового распорядка производится в обязательном порядке (под роспись в журнале ознакомления работников с локальными актами Учреждения).

11.2. Правила внутреннего трудового распорядка в обязательном порядке размещаются Работодателем на информационном стенде аппарата учреждения, а официальном сайте Учреждения.

Члены комиссии для подготовки проекта коллективного договора, изменений, дополнений к нему:

Представители работодателя:

заместитель директора



И.А. Денисенко

специалист по управлению персоналом



А.В. Заблочкая

Юриисконсульт

Н.С. Шестерикова

Представители работников:

шеф-повар, председатель профсоюзной организации



С.В. Аникина

администратор баз данных



А.Н. Бережной

машинист по стирке и ремонту спецодежды



С.В. Шеина