Приложение к приказу

№ 19 ах/д от25.05.2023г.

**ПРАВИЛА**

**внутреннего трудового распорядка**

**МБУ «Комплексный центр социальной помощи семье и детям »**

**Ленинского района г.Пензы**

В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации: «Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Каждый имеет право на отдых. Работающим по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и нерабочие праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск».

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений признаются:

* свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
* запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
* защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
* обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, право на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
* равенство прав и возможностей работника;
* обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
* обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
* обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
* обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формы;
* сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений;
* социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений;
* обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
* установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
* обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;
* обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
* обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
* обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
* обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
* обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

**1. Общая часть**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) – локальный нормативный акт МБУ «Комплексный центр социальной помощи семье и детям» Ленинского района г.Пензы (далее – учреждение), регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

1.2. Настоящие Правила, Трудовой кодекс Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на всех работников, заключивших трудовые договоры о работе в учреждении, и не распространяются на лиц, работающих в учреждении по договорам гражданско–правового характера (части 1 и 6 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.3. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

1) **трудовой договор** — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, и соблюдать настоящие Правила (статья 56 Трудового кодекса Российской Федерации). Запрещается требовать от работника выполнения работы, **не** обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством (статья 60 Трудового кодекса Российской Федерации);

**Эффективный трудовой договор (контракт)** – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы (уточнены) должностные обязанности работника, показатели и критерии оценки выполнения этих обязанностей (труда), увязанные с условиями оплаты труда (в том числе в виде размера тарифной ставки или оклада, доплат, надбавок и поощрительных выплат) в зависимости от качества оказанных услуг, а также меры социальной поддержки работника.

2) **рабочее время** — время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени (часть 1 статьи 91, статья 109, статья 258 Трудового кодекса Российской Федерации);

3) **сменная работа —** работа в две смены вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема оказываемых услуг (часть 1 статьи 103 Трудового кодекса Российской Федерации);

4) **ненормированный рабочий день** — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению главного врача при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени без какой–либо дополнительной оплаты за переработку (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации);

5) **сверхурочная работа** — работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (статья 97, часть 1 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации);

6) **совместительство** — работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по инициативе работника на основании трудового договора о работе в порядке внутреннего совместительства либо на условиях внешнего совместительства (статьи 97, 282 Трудового кодекса Российской Федерации);

7) **ночное время** — время с 22 часов до 6 часов (часть 1 статьи 96 Трудового кодекса Российской Федерации);

8) **время отдыха** — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (статья 106 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.4. **Целью правил внутреннего трудового распорядка (далее по тексту ПВТР) –** являются соблюдением государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работника и работодателя.

1.5. **Дисциплина труда** - это отношения между работниками по поводу исполнения ими обязанностей, распределения обязанностей и прав, использованию прав, установления ответственности, применения мер управления дисциплинарными отношениями.

1.6. **Правила внутреннего трудового распорядка обязательны** для всех работающих в учреждении.

1.7. **Правила внутреннего трудового распорядка** должны соответствовать действующему трудовому законодательству РФ.

1.8. **Основными задачами ПВТР** – являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений по:

* организации труда и управление трудом;
* трудоустройству у данного работодателя;
* профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
* социальному партнерству, ведение коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
* участию работников, работодателя и профсоюза в установлении условий труда и применения трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
* материальной, дисциплинарной ответственности работников и работодателя в сфере труда;
* надзору и контролю (в том числе профсоюзного контроля) за соблюдением норм трудового законодательства, а также включая законодательство об охране труда;
* разрешения трудовых споров.

1.9. **Основные принципы правового регулирования трудовых отношений закрепленных в ТК РФ (ст. 2 ТК РФ).**

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с ними признаются:

* свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
* запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
* защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
* обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
* равенство прав и возможностей работников;
* обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
* обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
* обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
* обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
* сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
* социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
* обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
* установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
* обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
* обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном в трудовом кодексе РФ и иными федеральными законами;
* обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
* обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
* обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
* обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

1.10. **Трудовым кодексом РФ принудительный труд запрещен (ст. 4 ТК РФ).**

**Принудительный труд** - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

* в целях поддержания трудовой дисциплины;
* в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
* в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
* в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
* в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.
* К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:
* нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;
* возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности не обеспечения его [средствами коллективной или индивидуальной защиты](#sub_2097) в соответствии с установленными нормами.

**Для целей Трудового кодекса РФ принудительный труд не включает в себя:**

* работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;
* работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;
* работу, выполняемую 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;
* работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

1.11. **Правила внутреннего трудового распорядка, содержащие нормы трудового права,** не должны противоречить Конституции РФ, Трудовому кодексу РФ, иным федеральным законам, содержащими нормы трудового права, Указами Президента РФ, Постановлениям Правительства РФ, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам Пензенской области, актам органов местного самоуправления (ст. 5 ТК РФ).

1.12. **В соответствии с трудовым законодательством** регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

1.13. **Настоящие правила внутреннего трудового распорядка распространяются на всех работников организации и обязательны для исполнения всеми работниками, заключившими трудовые договоры с работодателем.**

**2. Основные права и обязанности Работника**

2.1. **Работник имеет право на:**

1) заключение, изменение и расторжение трудового договора (эффективного контракта) в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (часть 1 статьи 21, статьи 63 – 84 Трудового кодекса Российской Федерации);

2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом) (статья 56 Трудового кодекса Российской Федерации);

3) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы (статьи 136 – 138 Трудового кодекса Российской Федерации);

4) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором (статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации);

5) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов (статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации);

6) обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя, а также обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

7) отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности (статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации);

8) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков (часть 1 статьи 21, статьи 91 – 94, 108 – 120 Трудового кодекса Российской Федерации);

9) компенсации, установленные законом и трудовым договором (эффективным контрактом), если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статьями 92,117,147 Трудового кодекса Российской Федерации);

10) возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (часть 2 статьи 21, статьи 234 – 237 Трудового кодекса Российской Федерации) и иными федеральными законами (статьи 151, 1099 – 1101 Гражданского кодекса Российской Федерации);

11) внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования) (статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации);

12) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами (часть 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации);

13) 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 (статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации);

14) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов (часть 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации);

15) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении работодателем условий коллективного договора (часть 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации);

16) свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника и заявление требований об исключении или исправлении работодателем неверных или неполных персональных данных, а также заявление требований об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях; персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения (статьи 62, 85 – 89 Трудового кодекса Российской Федерации);

17) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном трудовым законодательством (статьи 196 – 208 Трудового кодекса Российской Федерации);

18) обязательное социальное страхование, в том числе от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в случаях, предусмотренных федеральными законами (часть 1 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации);

19) другие права, предусмотренные трудовым законодательством.

2.2. **Работник обязан:**

1) приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором (эффективным контрактом); если в трудовом договоре (эффективном контракте) не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления трудового договора (эффективного контракта) в силу (статья 61 Трудового кодекса Российской Федерации);

2) добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором (эффективным контрактом), должностной инструкцией и настоящими Правилами (часть 2 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации), своевременно и точно выполнять приказы работодателя и распоряжения непосредственного руководителя;

3) соблюдать трудовую дисциплину, вовремя приходить на работу и уходить с работы, рационально организовать свой труд и использовать все рабочее время для исполнения трудовых обязанностей (часть 2 статьи 21, часть 1 статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации);

4) выполнять установленные нормы труда, повышать производительность труда, внедрять в практику современные достижения науки и т.д часть 2 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации);

5) повышать качество и культуру оказания помощи населению, вести себя достойно, соблюдать служебную субординацию, требования этики и культуру общения, оказывать уважение и проявлять доброжелательность в отношении всех работников учреждения и лиц, и др.лиц;

6) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (статья 213 Трудового кодекса Российской Федерации);

7) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности, а также стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда (статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

8) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, производственной санитарии и гигиены труда (часть 2 статьи 21, статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации), самостоятельно обеспечивать сохранность спецодежды;

9) немедленно сообщать непосредственному руководителю о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления) (часть 2 статьи 21, статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации);

10) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников учреждения (часть 2 статьи 21, статьи 238 – 249 Трудового кодекса Российской Федерации);

11) бережно относиться к имуществу учреждения (оборудованию, приборам, приспособлениям, инструментам и т.п.) использовать его рационально и строго по целевому назначению (часть 2 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации);

12) немедленно сообщить непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу сохранности имущества учреждения, и принимать меры направленные на обеспечение сохранности имущества (часть 2 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации);

13) поддерживать чистоту на своем рабочем месте, во всех структурных подразделениях учреждения и на его территории;

14) соблюдать секретность в отношении информации, содержащей конфиденциальные сведения о персональных данных других работников учреждения, а также сведения, относящиеся к категории служебной или коммерческой тайны;

15) и другие обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами учреждения.

**3. Основные права и обязанности Работодателя**

3.1. **Работодатель имеет право:**

1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры (эффективные контракты) с работниками в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 22, 63 – 84 Трудового кодекса Российской Федерации) и иными федеральными законами;

2) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения и других работников, соблюдения настоящих Правил;

**3) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;**

4) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности (статьи 192 – 193, 238 – 249 Трудового кодекса Российской Федерации);

5) принимать локальные нормативные акты (Правила, Положения, Инструкции, приказы, Графики работы, Графики отпусков и т.п.);

6) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

7) и другие права, предусмотренные трудовым законодательством.

3.2. **Работодатель обязан:**

1) до заключения трудового договора(эффективного контракта) ознакомить под роспись:

а) лицо, поступающее на работу в учреждение, – с коллективным договором, трудовым договором, должностной инструкцией, правилами обработки персональных данных работников учреждения, настоящими правилами и иными локальными нормативными актами учреждения, а также режимом труда и отдыха, размером и системой оплаты труда, разъяснить трудовые права и обязанности с учетом специфики работы структурного подразделения учреждения (непосредственный руководитель должен показать работнику его рабочее место и конкретизировать трудовые функции) и т.п.;

2) после заключения трудового договора (эффективного контракта) предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором, и обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей и создавать условия для выполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей (часть 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации);

3) при приеме на работу провести инструктаж по охране труда (в том числе ознакомление работников с требованиями охраны труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи при несчастных случаях на производстве), технике безопасности и пожарной безопасности, а также стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ (при этом лица, показавшие неудовлетворительные знания либо уклоняющиеся от прохождения обучения, к самостоятельной работе не допускаются и обязаны вновь пройти инструктаж); проводить на рабочих местах повторный инструктаж по безопасным приемам и методам работы не реже 1 раза в полугодие (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

4) лиц, принятых на работу в учреждение, допускать к работе только после проведения вводного инструктажа по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности, а работников, переводимых из одного структурного подразделения учреждения в другое – только после проведения первичного инструктажа на рабочем месте;

5) обеспечить наличие в каждом структурном подразделении учреждения комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда (в том числе инструкций по охране труда, разработанных с учетом специфики работы структурных подразделений учреждения) и возможность свободного ознакомления работников с указанными документами; информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

6) создавать на каждом рабочем месте условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда (в том числе соблюдение режима труда и отдыха работников), обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

7) обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, и организовать надлежащий уход за средствами индивидуальной и коллективной защиты (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

8) обеспечить проведение специальной оценки условий труда мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении; осуществлять систематический контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

9) принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи; своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (статьи 212, 227 – 231 Трудового кодекса Российской Федерации);

10) обеспечивать санитарно–бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, и организовывать (за счет собственных средств) проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований); предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно–профилактическое питание и др.) (часть 2 статьи 22, статьи 212 и 213 Трудового кодекса Российской Федерации);

11) осуществлять обязательное социальное страхование работников, в том числе от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном федеральными законами (часть 2 статьи 22, часть 2 статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

12) возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (часть 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации);

13) не допускать до работы либо отстранять от работы (на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, в соответствии со статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации) работника:

а) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

б) не прошедшего в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

в) не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

г) при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

д) по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

14) перевести работника (с его согласия), нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую имеющуюся в учреждении работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья (часть 2 статьи 72 Трудового кодекса Российской Федерации);

15) организовать внедрение в повседневную практическую трудовую деятельность работников учреждения новых, эффективных приемов и методов организации труда и рационального использования рабочего времени;

16) осуществлять систематический контроль за исполнением работниками возложенных на них трудовых обязанностей, в соответствии с трудовым договором, должностной инструкцией и настоящими Правилами;

17) принимать меры, стимулирующие у работников стремление к систематическому повышению квалификации, углублению профессиональных навыков и знаний, способствовать созданию в структурных подразделениях учреждения деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении учреждением, в полной мере используя собрания трудового коллектива, постоянно действующие производственные совещания, конференции и различные формы общественной деятельности;

18) соблюдать режим секретности (конфиденциальности) при обработке персональных данных работников учреждения (статья 88 Трудового кодекса Российской Федерации);

19) своевременно рассматривать критические замечания работников учреждения и представления профсоюзного комитета учреждения, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры, направленные на устранение нарушений, и сообщать работникам о принятых мерах (часть 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации);

20) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать причитающуюся работникам заработную плату в полном размере в сроки, установленные настоящими Правилами (часть 2 статьи 22, часть 6 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации);

21) вести коллективные переговоры, заключать и изменять коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации; предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением (часть 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации);

22) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров и выполнять другие обязанности, предусмотренные трудовым законодательством (часть 2 статьи 22, статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

**4. Заключение и изменение трудового договора**

4.1. Работодатель обязуется при приеме работников на работу учитывать их специальность, квалификацию, опыт и другие деловые качества, не допуская дискриминации по признакам пола, расы, национальности, языка, а также по мотивам наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания (статья 64 Трудового кодекса Российской Федерации) и пр. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя (в течение 30 дней со дня выдачи работнику указанного приглашения), а также женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

4.2. Заключение трудового договора (эффективного контракта) допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор (эффективный контракт) могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор (эффективный контракт) может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения (статья 63 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. При заключении трудового договора(эффективного контракта) лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

-паспорт или [иной документ](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_149244/), удостоверяющий личность;

-трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- [документ](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_333621/d7e9aec7823bca8ad26627694937a9a78bc4071c/#dst100012), 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](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/b618fae23b33471d3e7e3e373dd93fcced4356b8/) об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в [порядке](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_344270/6825066b1b7c9e4f6722fa4e848ec9d9152c8dfa/#dst100022) 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 настоящим [Кодексом](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/b618fae23b33471d3e7e3e373dd93fcced4356b8/), иным федеральным [законом](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/b618fae23b33471d3e7e3e373dd93fcced4356b8/) не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

-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](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_381579/89a37cf49a5437f816abd2186886ae25c06dcb09/#dst100021) и по [форме](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_381579/a9b01188bec142f9e273e8fbb6e2b42799f289ba/#dst100418), 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](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/b618fae23b33471d3e7e3e373dd93fcced4356b8/) 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.

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 (статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4. В трудовом договоре (эффективном контракте) указывают:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора;

[место работы](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_216198/cfba7c1650221f3f94a9649695a7eed1bdaf30bd/#dst100038), а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в [другой местности](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189366/7bb4b990ea25414155a1c9f111340ff0c4e9cb30/#dst100256), - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных [справочниках](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2debf15d9e8f632d1a9626d60877f94e84c1cb7c/), утверждаемых в [порядке](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_45740/), устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям [профессиональных стандартов](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2debf15d9e8f632d1a9626d60877f94e84c1cb7c/);

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим [Кодексом](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2debf15d9e8f632d1a9626d60877f94e84c1cb7c/) или иным федеральным [законом](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2debf15d9e8f632d1a9626d60877f94e84c1cb7c/);

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными [законами](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2debf15d9e8f632d1a9626d60877f94e84c1cb7c/);

[другие условия](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2debf15d9e8f632d1a9626d60877f94e84c1cb7c/) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При заключении трудового договора (эффективного контракта) соглашением сторон могут быть предусмотрены условия:

об испытании

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и т.п.) и конфиденциальных сведений о персональных данных работников учреждения;

о заключении с работником письменного договора о полной индивидуальной материальной ответственности (статья 244 Трудового кодекса Российской Федерации);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

При достижении соответствующего соглашения данные условия вносят в текст трудового договора (эффективного контракта) и они становятся обязательными для работника и работодателя.

4.5. Трудовой договор (эффективный контракт) заключаются в письменной форме, составляют в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) передают работнику, другой хранят у работодателя (часть 1 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации). Трудовой договор (эффективный контракт) вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя (часть 1 статьи 61 Трудового кодекса Российской Федерации).

При заключении трудового договора (эффективного контракта) впервые Работодателем [оформляется](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_385617/bc2589fed580e41d9122ca568d5e77cbbf5d19ae/#dst100073) трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным [законом](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/b618fae23b33471d3e7e3e373dd93fcced4356b8/) 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 ТК РФ, иным федеральным [законом](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/b618fae23b33471d3e7e3e373dd93fcced4356b8/) трудовая книжка на работника не ведется).

4.6. Прием работника на работу оформляется трудовым договором. Работодатель оформляет приказом по учреждению, изданным на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта). Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (эффективного контракта). При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с [правилами](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_419240/0bcb36bb1684e9183927055e83f44ce0bac15487/#dst797) внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

4.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. В срок испытания не засчитывают период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

1) лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

3) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

4 )лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

5 )лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

6) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

7) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

8) иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим [Кодексом](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_419240/1140d6944b095021fda85579543b868139a7c73a/#dst101243), иными федеральными [законами](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_446185/f6101e73df817838f33825299d1c4bede7e9c2fe/#dst991), коллективным договором.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт) с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора(эффективного контракта) допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (статья 71 ТК РФ).

4.8.По соглашению между работником и работодателем трудовой договор (эффективный контракт) может быть заключен:

1) на неопределенный срок (постоянная работа);

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (статьи 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации):

а) для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

б) на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);

в) для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;

г) с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

д) с лицами, поступающими на работу в учреждение в порядке внутреннего совместительства или на условиях внешнего совместительства;

е) с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

ж) с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ;

з) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (часть 4 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (Ст.72 ТК РФ).

По причинам, связанным и изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работодателя (оформляют приказом по учреждению) при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (часть 1 статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации). Об изменении существенных условий трудового договора (эффективного контракта) работник должен быть уведомлен персонально, письменно, под расписку, не позднее чем за 2 месяца до введения указанных изменений. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, трудовой договор (эффективный контракт) прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (ст.74 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.10.Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в [другую местность](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_189366/7bb4b990ea25414155a1c9f111340ff0c4e9cb30/#dst100256) вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных [частями второй](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_419240/529aefeed03faaf7aeae19e697e3347809ac86ba/#dst449) и [третьей статьи 72.2](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_419240/529aefeed03faaf7aeae19e697e3347809ac86ba/#dst450) ТК РФ. ( часть 1 ст.72.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. (часть 3,4 ст.72.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.12. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с [законом](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/529aefeed03faaf7aeae19e697e3347809ac86ba/) сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных [частями второй](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_419240/529aefeed03faaf7aeae19e697e3347809ac86ba/#dst449) и [третьей](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_419240/529aefeed03faaf7aeae19e697e3347809ac86ba/#dst450) статьи 72.2. ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже [среднего заработка](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/529aefeed03faaf7aeae19e697e3347809ac86ba/) по прежней работе.

4.13. Работодатель не вправе переводить (перемещать) работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья

4.14. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы работник имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.

4.15. Основаниями прекращения трудового договора (эффективного контракта) являются: соглашение сторон [(статья 78](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_17.html#p1214) Трудового кодекса Российской Федерации); истечение срока трудового договора [(статья 79](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_17.html#p1218) Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения; расторжение трудового договора по инициативе работника [(статья 80](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_17.html#p1235) Трудового кодекса Российской Федерации); расторжение трудового договора по инициативе работодателя [(статьи 71](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_15.html#p1083) и [81](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_17.html#p1248) Трудового кодекса Российской Федерации); перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность); отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией [(статья 75](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_16.html#p1155) Трудового кодекса Российской Федерации); отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая [статьи 74](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_16.html#p1149) Трудового кодекса Российской Федерации); отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы [(части третья](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_16.html#p1138) и [четвертая](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_16.html#p1139) статьи 73 Трудового кодекса Российской Федерации); отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая [статьи 72.1](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_16.html#p1109) Трудового кодекса Российской Федерации); обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса Российской Федерации); нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы [(статья 84](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_17.html#p1355) Трудового кодекса Российской Федерации).

4.16. Работник имеет право [расторгнуть](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_440271/846c0c17a1b4da1dc27a84255a9a4d3df322e787/#dst100506) трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим [Кодексом](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/aed7d03df679e3376974dadd131b899dc6966650/) или иным федеральным [законом](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/aed7d03df679e3376974dadd131b899dc6966650/). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению 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 образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, 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 настоящим [Кодексом](https://base.garant.ru/12125268/8e5cab37391b571c12c39a49736d35f9/#block_6404) и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан [выдать](https://base.garant.ru/400845402/#block_363) работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](https://base.garant.ru/12125268/1a3e2a66ba56522a5bedeada6d6103b7/#block_661) настоящего Кодекса) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.17. Трудовой договор (эффективный контракт) может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

1) [ликвидации](https://base.garant.ru/12134976/91f60e4e5c95c477df519611386e5035/#block_28) организации либо [прекращения](https://base.garant.ru/71955330/7c680b747f075e8471b6c844ad4d66d5/#block_30) деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) [несоответствия](https://base.garant.ru/12134976/91f60e4e5c95c477df519611386e5035/#block_31) работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) [смены собственника](https://base.garant.ru/12134976/#block_32003) имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) [неоднократного](https://base.garant.ru/12134976/91f60e4e5c95c477df519611386e5035/#block_33) [неисполнения](https://base.garant.ru/12134976/91f60e4e5c95c477df519611386e5035/#block_35) работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет [дисциплинарное взыскание](https://base.garant.ru/12125268/eee2dfc53c633b2005c2409be06a1d1e/#block_192);

6) однократного [грубого нарушения](https://base.garant.ru/12134976/91f60e4e5c95c477df519611386e5035/#block_38) работником трудовых обязанностей:

[а)](http://ivo.garant.ru/#/multilink/12125268/paragraph/4519/number/0:0) [прогула](https://base.garant.ru/12134976/91f60e4e5c95c477df519611386e5035/#block_39), то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) [появления](https://base.garant.ru/12134976/91f60e4e5c95c477df519611386e5035/#block_42) работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) [разглашения](https://base.garant.ru/12134976/91f60e4e5c95c477df519611386e5035/#block_43) охраняемой законом [тайны](https://base.garant.ru/57413333/) (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) [чужого имущества](https://base.garant.ru/12134976/#block_4402), растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) [совершения](https://base.garant.ru/12134976/91f60e4e5c95c477df519611386e5035/#block_45) виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию [конфликта интересов](https://base.garant.ru/12164203/3d3a9e2eb4f30c73ea6671464e2a54b5/#block_1001), стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим [Кодексом](http://ivo.garant.ru/#/multilink/12125268/paragraph/69361038/number/1:0), другими [федеральными законами](http://ivo.garant.ru/#/multilink/12125268/paragraph/69361038/number/2:0), нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностранные финансовые инструменты" используется в настоящем Кодексе в значении, определенном [Федеральным законом](https://base.garant.ru/70372954/1cafb24d049dcd1e7707a22d98e9858f/#block_12) от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами";

8) [совершения](https://base.garant.ru/12134976/91f60e4e5c95c477df519611386e5035/#block_46) работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) [принятия](https://base.garant.ru/12134976/91f60e4e5c95c477df519611386e5035/#block_48) необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного [грубого нарушения](https://base.garant.ru/12134976/#block_4902) руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](https://base.garant.ru/178405/31c8140a2e1dc585c5111b6d2281821d/#block_387) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

13) в других случаях, установленных ТК РФ и иными [федеральными законами](http://ivo.garant.ru/#/multilink/12125268/paragraph/845/number/1:0).

Увольнение по основанию, предусмотренному [пунктом 2](https://base.garant.ru/12125268/646cd7e8cf19279b078cdec8fcd89ce4/#block_812) или [3](https://base.garant.ru/12125268/646cd7e8cf19279b078cdec8fcd89ce4/#block_8013) части первой ст.81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель [обязан](https://base.garant.ru/12134976/91f60e4e5c95c477df519611386e5035/#block_29) предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному [пунктом 7](https://base.garant.ru/12125268/646cd7e8cf19279b078cdec8fcd89ce4/#block_817) или [8](https://base.garant.ru/12125268/646cd7e8cf19279b078cdec8fcd89ce4/#block_818) части первой ст.81 ТК РФ, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Сведения о применении к работнику [дисциплинарного взыскания](https://base.garant.ru/12125268/eee2dfc53c633b2005c2409be06a1d1e/#block_192) в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании [пункта 7.1 части первой](https://base.garant.ru/12125268/646cd7e8cf19279b078cdec8fcd89ce4/#block_8171) настоящей статьи включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный [статьей 15](https://base.garant.ru/12164203/36bfb7176e3e8bfebe718035887e4efc/#block_15) Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

4.18. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор (эффективный контракт)может быть расторгнут в любое время, в том числе до истечения срока предупреждения об увольнении по собственному желанию (статья 78, часть 2 статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.19. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения (часть 1 статьи 79 Трудового кодекса Российской Федерации). Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу (часть 3 статьи 79 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.20. В случае если при заключении трудового договора (эффективного контракта) были допущены нарушения установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом обязательных правил его заключения, трудовой договор прекращается в порядке, предусмотренном статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.21. В случаях, предусмотренных статьей 83 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор (эффективный контракт) подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением; смерть работника, а также признание судом работника умершим или безвестно отсутствующим и т.п.)

4.22. Во всех случаях прекращения трудового договора (эффективного контракта) днем увольнения работника является последний день его работы (часть 3 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации). Прекращение трудового договора оформляется [приказом](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47274/c3075873a2e755a3c3ee5e4fe953a0828380ab39/#dst100230)  (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным [законом](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/cc8071b6b37792778d4ce9fba7e76c373edc0618/), сохранялось место работы (должность).

4.23. При прекращении трудового договора (эффективного контракта) работодатель обязан выдать работнику в день увольнения трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности, а также другие документы, связанные с работой (по письменному заявлению работника), и произвести с ним окончательный расчет (часть 2 статьи 62, часть 5 статьи 80, часть 1 статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации). Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора (эффективного контракта) должны производиться в точном соответствии с формулировками и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона (ст.66 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.24. В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (часть 3 статьи 62 Трудового кодекса Российской Федерации). Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному [подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_419240/6a7ba42d8fda3a1ba186a9eb5c806921998ae7d1/#dst499) или [пунктом 4 части первой статьи 83](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_419240/3cada1c48e0ead0990c871576b4bc7dc1ff19ab1/#dst100622) ТК РФ , и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с [частью второй статьи 261](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_419240/ede188a86ee930ba7b9e1163bc567d7897a43921/#dst2191) ТК РФ.

4.25. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным [законом](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/cc8071b6b37792778d4ce9fba7e76c373edc0618/) на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

4.26. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в пункте 3.3. коллективного договора, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее 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.

**5. Оплата труда**

5.1. Оплата труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, повышающие коэффициенты, устанавливается и регулируется нормами трудового законодательства РФ (в том числе ст.129-163 ТК РФ), федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, нормативными правовыми актами Министерства труда, социальной защиты и демографии Пензенской области, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и др.

5.2. Оплата труда работников МБУ «Комплексный центр социальной помощи семье и детям» Ленинского района г. Пензы производится на основании:

- постановления Правительства Пензенской области от 15 декабря 2008 г. № 890-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений социальной защиты населения Пензенской области»,

- постановления Главы администрации города Пензы от 05.12.2008 № 2080 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Пензы, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки» (с изменениями и дополнениями);

- постановления Главы администрации города Пензы от 09.02.2009

№ 191 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений социального обслуживания города Пензы» (с изменениями);

положения об оплате труда работников МБУ «Комплексный центр социальной помощи семье и детям» Ленинского района г. Пензы (далее положение) и др.

5.3. Размер оплаты труда работников, состоящий из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) не может быть менее минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

5.4 Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и др.

5.5. Заработная плата выплачивается работнику в рублях не реже чем каждые полмесяца: первого и шестнадцатого числа каждого месяца, переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника ( ст.136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения СТК.

5.6. Директору оклад и выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии устанавливается Социальным Управлением г. Пензы, Главой Администрации г.Пензы.

5.6.1.Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.6.2.Размеры окладов заместителя директора и главного бухгалтера устанавливаются директором Центра.

5.6.3.Размеры окладов заместителей директора Центра, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада Директора.

5.7. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются за счет всех источников финансирования, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы по результатам оценки труда.

5.8. Премирование осуществляется за общие результаты работы по итогам месяца, квартала, полугодия, 9 месяцев, года, за счет всех источников финансирования учреждения.

5.9. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата за фактически выполненный объём работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии со ст. 151 ТК РФ, с настоящим Коллективным договором и положением. Определение размера заработной платы работника учреждения, занимающего в том же учреждении должность в порядке внутреннего совместительства, производится раздельно по основному месту работу и по совместительству.

5.10. Внесение изменений в систему оплаты труда допускается только с учетом мнения СТК.

5.11.Условия оплаты труда не могут быть изменены в сторону ухудшения по сравнению с действующим законодательством о труде.

5.12.Удержания из заработной платы работников не допускаются, за исключением случаев, прямо предусмотренных законом.

5.13.При увольнении работнику производится выплата всех причитающихся ему сумм в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

5.14. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со ст.154 ТК РФ, настоящим Коллективным договором и Положением об оплате труда работников . Расчёт доплаты за каждый час работы в ночное время определяется путём деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Доплата работникам за работу в ночное время производится в размере 50 процентов от оклада, рассчитанного за час работы работника.

5.15.Перечень подразделений (должностей работников) работающих в ночное время, в соответствии с характером и особенностями работы, утверждается Работодателем с учётом мотивированного мнения СТК. Привлечение к работе в ночное время вышеперечисленные категории работников возможно только с их личного согласия.

К работе в ночное время не допускаются:

* беременные женщины;
* работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.
* женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
* инвалиды;
* работники, имеющие детей-инвалидов;
* работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
* матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
* работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Данные работники могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

5.16. Работникам, проходящим переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средний заработок.

5.17. Сверхурочная работа  – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учётный период (год). Привлечение работника к сверхурочной работе допускается на основании приказа работодателя в порядке и случаях, установленных статьёй 99 Трудового кодекса Российской Федерации. 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 ТК РФ. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.18. Доплата за сверхурочную работу производится в следующем порядке:

Объем сверхурочной работы (переработки) определяется по итогам учетного периода. Сверхурочная работа оплачивается за каждый час переработки.

Часовая ставка работника в этих случаях определяется путем деления его месячного должностного оклада, но не менее минимального размера оплаты труда, на среднемесячное количество рабочих часов в учетном периоде. Среднемесячное количество рабочих часов в учетном периоде определяется путем деления нормы рабочего времени на учетный период (год) по производственному календарю на 12 месяцев.

Время переработки при суммированном учете рабочего времени определяется как разница между фактически отработанным временем (в часах) и нормой рабочего времени (в часах) для конкретного работника.

При расчете фактически отработанного времени (в часах) по табелю учета рабочего времени не учитывается время простоя и рабочее время, приходящееся на праздничные дни.

В целях определения времени переработки при суммированном учете рабочего времени в норму рабочего времени для конкретного работника не включаются часы отсутствия на рабочем месте в учетном периоде в случаях, предусмотренных законодательством:

- временная нетрудоспособность, отпуск за свой счет, очередной отпуск (часы по графику работы, приходящиеся на дни отсутствия на работе);

- другие случаи, когда невозможно оценить количество часов, пропущенных работником, ввиду отсутствия графика его работ на этот период (часы рабочего времени по производственному календарю при 5-ти дневной рабочей неделе, приходящиеся на период отпуска).

По желанию работника сверхурочная работа вместо доплаты, может компенсироваться

предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. В этом случае часы, отработанные сверхурочно, оплачиваются в одинарном размере, а время отдыха оплате не подлежит.

5.19. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5.20. Работники, которым в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) установлен круглосуточный режим работы, осуществляют работу в выходные и нерабочие праздничные дни на основании Графика сменности, утверждённого в порядке, предусмотренном коллективным договором. Привлечение иных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается на основании приказа работодателя в порядке и случаях, установленных статьёй 113 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании записей в «Табеле учета использования рабочего времени» о количестве часов, отработанных в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

5.21. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с СТК не чаще, чем раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшение условий труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить специальную оценку условий труда СОУТ.

5.22. Оплата отпуска осуществляется не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае оплаты отпуска с нарушением установленного срока, отпуск переносится, с учетом пожелания работника, до получения им отпускных выплат.

5.23. При временной нетрудоспособности Учреждение выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности.

5.24. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

5.25.При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время [ключевой ставки](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12453/886577905315979b26c9032d79cb911cc8fa7e69/#dst100163) Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.(ст.236 ТК РФ).

5.26. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

**6. Режим рабочего времени и времени отдыха**

**Согласовано**

**Председатель**

**Профсоюзного комитета**

**Областной больницы**

**им. Н.Н. Бурденко**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.В.Соколова**

**Утверждаю**

**Главный врач**

**Областной больницы**

**им. Н.Н. Бурденко,**

**доктор медицинских наук**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.И.Никольский**

6.1. Режим рабочего времени в МБУ «Комплексный центр социальной помощи семье и детям» Ленинского района г. Пензы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения СТК. Рабочий день для работников учреждения начинается в 800 часов. Время начала работы может быть изменено на основании приказа по учреждению при наличии письменного согласия (заявления) работника.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (часть 2 статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации). В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, работодатель обязан устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю и (или) сокращенную продолжительность ежедневной работы (смены) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; педагогическим работникам; работникам, являющимся инвалидами I или II группы; несовершеннолетним работникам и другим категориям работников (статьи 92 и 94 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.3. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляют перерыв для отдыха и питания, который не включают в рабочее время. Начало перерыва – 1200 часов, продолжительность перерыва (не менее 30 минут и не более двух часов) устанавливают в зависимости от специфики работы структурного подразделения учреждения и продолжительности рабочего дня работника и отражают в Графике работы (сменности). На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Работникам Учреждения устанавливается режим рабочего времени и перерывы для отдыха и питания в следующем порядке:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование | Должность | Режим работы |
| структурного | (специальность, |  |
| подразделения | профессия) |  |
| **1** | **2** | **3** |
| **Аппарат центра** | директор | Пятидневная рабочая неделя продолжительность рабочей недели 40 часов.  Начало работы с 08.00 часов, окончание в 17.00 часов. Перерыв для отдыха и приема пищи с 12.00 до 13.00 часов. Выходной день – суббота, воскресенье. |
| заместитель директора |
| главный бухгалтер |
| бухгалтер 1 категории |
| ведущий бухгалтер |
| ведущий экономист |
| специалист по кадрам 1 категории |
| ведущий юрисконсульт |
| **Отделение срочной социальной помощи** | заведующий отделением |
| специалист по социальной работе |
| социальный работник |
| **Отделение обеспечения деятельности учреждения** | заведующий отделением |
| уборщик служебных помещений |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |
| водитель автомобиля |
| водитель автомобиля |
| уборщик служебных помещений |
| оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин |
| специалист по охране труда |
| **Отделение социальной реабилитации** | заведующий отделением |
| психолог |
| специалист по социальной работе |
| социальный работник |
| **Отделение социальной помощи семьям с несовершеннолетними детьми** | заведующий отделением |
| специалист по социальной работе |
| психолог |
| ведущий юрисконсульт |
| **Отделение социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов** | заведующий отделением |
| социальный работник |
| специалист по социальной работе |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование | | Должность |  |
| структурного | | (специальность, |  |
| подразделения | | профессия) | Режим работы |
| **1** | | **2** | **3** |
| **Отделение обеспечения деятельности учреждения** |  | Сторож | Работникам устанавливается скользящий график работы.  Рабочие и выходные дни устанавливают в соответствии с графиком работы. В графике работы учитываются общие нормы рабочего времени.  При 12 часовом режиме  работы начало работы с 17.00 часов до 8.00 часов.  Перерывы для отдыха и питания осуществляющий 12 часовой режим работы  устанавливается 2 часа который в рабочее время не включается,  с 20.30 -30минут,  с 24.00-30минут,  с 3.30-30минут,  с 7.00-30минут.  При круглосуточном режиме работы начало работы с 8.00 часов до 8.00 часов.  Перерывы для отдыха и питания осуществляющий круглосуточный режим работы устанавливается 2 часа который в рабочее время не включается,  с 12.00 -30минут,  с 16.00-30минут,  с 21.00-30минут,  с 5.00-30минут. |

6.4. Работникам предоставляют еженедельный непрерывный отдых, продолжительность которого не может быть менее 42 часов, и отдых в нерабочие праздничные дни, перечисленные в статье 112 Трудового кодекса Российской Федерации. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшают на один час (часть 1 статьи 95 Трудового кодекса Российской Федерации). При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносят на следующий после праздничного рабочий день. В учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Общий выходной день – воскресенье (статья 111 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.5. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (часть 1 статьи 93 Трудового кодекса Российской Федерации). При работе на условиях неполного рабочего времени оплату труда работника производят пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (часть 2 статьи 93 Трудового кодекса Российской Федерации). Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких–либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (часть 3 статьи 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.6. В целях повышения эффективности организационных условий труда отдельных работников или коллективов структурных подразделений учреждения на основании приказа по учреждению при наличии письменного согласия (заявления) работника может быть установлен режим гибкого рабочего времени, при котором начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон (статья 102 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом максимальная продолжительность рабочего дня не может превышать 12 часов (вместе с перерывом для отдыха и питания).

6.7. Режим работы (то есть время начала и окончания работы, время перерывов в работе, продолжительность ежедневной работы (смены), предоставление выходных дней, в том числе по скользящему графику, и проч.) фиксируют в Графике работы (сменности). График работы (сменности) составляют таким образом, чтобы рабочее время равномерно распределялось по рабочим дням в течение всего учетного периода (см. пункт 6.11. настоящих Правил) и не превышало установленной законодательством (или соглашением сторон) нормы рабочих часов. В целях обеспечения наиболее эффективного режима работы структурных подразделений учреждения График работы (сменности) разрабатывают руководители структурных подразделений учреждения с учетом рекомендаций экономистов и мнения трудовых коллективов (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации). График работы (сменности) подписанный руководителем структурного подразделения и экономистом, представляют на утверждение (в соответствии со служебной подчиненностью) и не позднее чем за один месяц до введения его в действие доводят до сведения работников учреждения под расписку. Работа в течение двух смен подряд запрещается (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.8. В случае производственной необходимости Работодатель вправе требовать от отдельных работников выполнения работы в режиме ненормированного рабочего дня (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации). На работников с ненормированным рабочим днем распространяются нормы о продолжительности работы (смены) (статья 94 Трудового кодекса Российской Федерации), о времени начала и окончания работы. Эти работники на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и в нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации). Работу сверх установленной продолжительности рабочего дня, выполняемую работником с ненормированным рабочим днем, компенсируют предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого установлена в Приложении № 3 к коллективному договору(статья 119 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.9. В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, работник (с его письменного согласия) на основании приказа по учреждению может быть привлечен к сверхурочным работам. Сверхурочную работу оплачивают в повышенном размере либо (по заявлению работника) компенсируют предоставлением дополнительного времени отдыха продолжительностью не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации). Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.10. По семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам работнику с письменного разрешения непосредственного руководителя, в том числе:

1) заместителю директора – с разрешения директора;

2) руководителю структурного подразделеня учреждения – с письменного разрешения заместителя директора;

3) работнику учреждения – с письменного разрешения непосредственного руководителя, согласованного с заместителем директора,

может быть предоставлена возможность отсутствовать на работе не более четырех часов в течение одного рабочего дня. При этом оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

6.11. В учреждении применяется суммированный учет рабочего времени. Продолжительность рабочего времени за учетный период – календарный год – недолжна превышать нормального числа рабочих часов, с учетом сокращения продолжительности рабочего времени, установленного трудовым законодательством для отдельных категорий работников (статья 104 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.12. Руководители структурных подразделений учреждения обязаны вести точный учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, и ежедневно в конце рабочего дня вносить соответствующие записи в Табель учета использования рабочего времени (ТУИРВ), который является основанием для начисления работнику заработной платы.

6.13. По заявлению работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в учреждении по вакантной должности (профессии) за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства (статья 282 Трудового кодекса Российской Федерации). Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю (статья 284 Трудового кодекса Российской Федерации).

**7. Ежегодные оплачиваемые отпуска, отпуск без сохранения заработной платы**

7.1.Всем работникам учреждения предоставляют ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (работникам в возрасте до восемнадцати лет – 31 календарный день, инвалидам – 30 календарных дней) (статья 114, часть 1 статьи 115, статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации, часть 5 статьи 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181–ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями)).

7.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", с ненормированным рабочим днем предоставляют ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (статьи 116, 117, 119 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.3. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем исчисляют в календарных днях. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, исчисляют в рабочих днях до приведения нормативных правовых актов по данному вопросу в соответствие со статьями 116, 117 и 120 Трудового кодекса Российской Федерации. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска суммируют с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (общую продолжительность указывают в календарных днях). Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включают и не оплачивают (статья 120 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего, среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет гарантии и компенсации совмещающих работу с обучением (статьи 173 - 177 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.5. Право на использование ежегодного основного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении. По письменному заявлению работника учреждения, ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику до истечения 6 месяцев непрерывной работы в учреждении, при этом не может быть отказано в предоставлении отпуска (части 1 и 2 статьи 122, часть 3 статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации):

1) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

2) мужу – в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;

3) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

4) работникам в возрасте до восемнадцати лет;

5) совместителям;

6) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

7.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск, а также ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем за второй и последующие годы работы может быть предоставлен в любое время рабочего года (в том числе «авансом»), но не ранее, чем начинается рабочий год, за который работнику предоставляют соответствующий отпуск (часть 3 статьи 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.7. Право на получение ежегодного отпуска в удобное для них (в том числе летнее) время имеют: работники моложе 18 лет ([ст. 267 ТК РФ](http://www.aup.ru/docs/tk/s267.htm)), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст.262.1 ТК РФ) работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.2 ТК РФ),Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, полные кавалеры ордена Славы, участники, в том числе инвалиды, Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий на территориях других государств и другие ветераны войны и труда, указанные в Федеральном законе от 12 января 1995 г. «О ветеранах» в (редакции от 2 января и 4 мая 2000 г.); работники, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне; родители и жены военнослужащих, погибших в результате ранений, контузии и увечья, полученных при защите СССР или при исполнении иных обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте; лица, награжденные знаком «Почетный донор России».

7.8. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливают в Графике отпусков, утверждаемом работодателем с учетом мнения СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (часть 1 статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.9. Специалист по кадрам обязан извещать подчиненных работников о времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска не позднее, чем за две недели до его начала (по Графику отпусков), после чего работник обязан незамедлительно подать заявление о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (часть 2 статьи 125 Трудового кодекса Российской Федерации). Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска оформляют приказом по учреждению.

7.10. В случае, если работник отказывается использовать отпуск в соответствии с Графиком отпусков, а также в случае, если работник не использовал ежегодный оплачиваемый отпуск в течение рабочего года, работодатель имеет право без согласия работника издать приказ о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска (неиспользованной части ежегодного оплачиваемого отпуска). Невыполнение работником приказа по учреждению и несоблюдение Графика отпусков является нарушением трудовой дисциплины, за которое к виновным могут быть применены меры дисциплинарного взыскания (часть 1, 3 и 4 статьи 189, часть 1 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.11. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (часть 2 статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.12. По письменному заявлению работника, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок в случае, если до начала отпуска наступила временная нетрудоспособность работника, а также в том случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо этот работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (часть 2 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.13. В случаях, если во время ежегодного оплачиваемого отпуска имела место временная нетрудоспособность работника либо работник исполнял государственные обязанности (если для этого законом предусмотрено освобождение от работы) продолжительность отпуска автоматически удлиняется на соответствующее число календарных дней (пункты 1 и 2 части 1 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом работник обязан своевременно уведомить непосредственного руководителя о причинах задержки его выхода из отпуска и представить работодателю листок нетрудоспособности или иной оправдательный документ.

7.14. 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 (части 3 и 4 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.15. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника с учетом мнения СТК и оформляется соответствующим приказом по учреждению (части 2 и 3 статьи 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.16. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, присоединяется к основному оплачиваемому отпуску. По письменному заявлению работника, с согласия работодателя, допускается разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на две части.

7.17. Супругам, родителям и детям работающим в одном Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

7.18. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, замена отпуска денежной компенсацией и отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и

(или) опасными условиями труда (часть 4 статьи 124, часть 3 статьи 125, часть 2 статьи 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.19. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включают (часть 1 статьи 121 Трудового кодекса Российской Федерации):

1) время фактической работы;

2) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;

3) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

4) время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

5) период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

6) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

7.20. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включают (часть 2 статьи 121 Трудового кодекса Российской Федерации):

1) время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации;

2) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

7.21. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляют только за время, фактически отработанное в соответствующих условиях труда (часть 3 статьи 121 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.22. При увольнении работнику выплачивают денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска (часть 1 статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.23. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. Работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (части 2 и 4 статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем(ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

Согласно ст.263 ТК РФ дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, устанавливаются:

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;

работнику, имеющему ребенка–инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в году;

одинокой матери (одинокому отцу), воспитывающей (воспитывающему) ребенка до 12 лет – до 14 календарных дней в году;

По письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Работнику–совместителю, у которого продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по совмещаемой работе, менее продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работу – на недостающие до этой продолжительности дни (часть 2 статьи 286 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.25. Работодатель приказом по учреждению предоставляет беременной женщине (родильнице) по её письменному заявлению в соответствии с медицинским заключением отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в размере, установленном федеральным законом. Отпуск по беременности и родам исчисляют суммарно и предоставляют женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (статья 255 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.26. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляют ежегодный основной оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в учреждении (статья 260 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.27. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трехлет предоставляют по заявлению женщины и оформляют приказом по учреждению (часть 1 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации). Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком (часть 2 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации). В этом случае работник, фактически осуществляющий уход за ребенком, помимо заявления о предоставлении отпуска, обязан представить справку с места работы (учебы) матери ребенка о том, что она не использует указанный отпуск и не получает ежемесячного пособия по государственному социальному страхованию.

7.28. Во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком работник может работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (часть 3 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации), для этого работнику необходимо подать соответствующее письменное заявление работодателю.

7.29. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (часть 4 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.30. Если женщина желает прервать отпуск и выйти на работу до достижения ребенком возраста полутора лет, либо по окончанию отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, она должна подать соответствующее письменное заявление работодателю. Выход на работу оформляют приказом по учреждению.

7.31. Отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет засчитывают в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности, но не засчитывают в стаж работы для назначения пенсии на льготных условиях, пенсии за выслугу лет, а также в стаж работы, дающий право на предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (статья 121 и часть 5 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.32. С обучающимся специалистом или работником учреждения заключается ученический договор в котором предусматриваются условия оплаты учреждением обучения, в также устанавливаются требования по возврату денежных средств с условиями отработки определенного стажа после окончания срока обучения специалиста, рабочего (с соблюдением требований статьи 208 Трудового кодекса Российской Федерации).

**8. Поощрения за труд**

8.1. Работодатель поощряет работников (статья 191 Трудового кодекса Российской Федерации), (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии),за особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам, за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, то есть за:

1) своевременное и точное выполнение работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, приказами по учреждению, распоряжениями непосредственного руководителя и т.п.;

2) новаторство и инициативу в труде, в том числе освоение передовых методов организации труда, выполнения работ и оказания услуг; внедрение новых, современных методов в оказании помощи населению;

3) повышение производительности труда при высокой культуре обслуживания, образцовом содержании рабочего места, рациональном использовании материальных ресурсов, сокращении затрат рабочего времени;

4) улучшение качества работы и выполняемых услуг, в том числе своевременное составление установленных форм статистических, финансовых и иных отчетов о проделанной работе; недопущение простоя оборудования сверх установленных нормативных сроков во время проведения технического обслуживания и планово–предупредительных ремонтных работ; своевременное с высоким качеством выполнение плановых заданий по проведению технического обслуживания для продления межремонтных сроков эксплуатации оборудования; полное и своевременное (то есть не повлекшее сбоев в работе) снабжение обособленных и структурных подразделений учреждения необходимыми материально–техническими ресурсами (водоснабжение, электроэнергия, связь, оборудование, инструменты, инвентарь, т.п.);

5) продолжительную безупречную работу в учреждении;

6) и другие достижения в труде.

Работодатель может поощрить работников и иными способами, предусмотренные коллективным договором или приказами по учреждению.

8.2. Работодатель принимает решения по вопросам поощрения работников по собственной инициативе либо по ходатайству трудового коллектива либо по ходатайству руководителя структурного подразделения. В ходатайстве должны быть описаны конкретные факты, отражающие индивидуальный вклад работника в развитие учреждения, факты добросовестного выполнения обязанностей, новаторства, инициативы и т.п. к ходатайству должны быть приложены статистические, финансовые и иные отчеты о проделанной работе либо предоставлены иные сведения, необходимые для принятия обоснованного решения.

8.3. Работодатель имеет право применить одновременно несколько мер поощрения (например, работнику может быть объявлена благодарность и выдана денежная премия; работник может быть награжден Почетной грамотой с вручением ценного подарка и др.).

8.4. Применение мер поощрения оформляется приказом по учреждению. В приказе отражают, за какие именно успехи в работе поощряется работник, а также указывают конкретную меру (меры) поощрения. В случае премирования работника в приказе устанавливают размер премии в процентах или кратном соотношении к должностному окладу и указывают источник выплаты премии. При необходимости приказ о применении мер поощрения может быть доведен до сведения трудового коллектива.

**9. Дисциплинарная ответственность работников**

9.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом), настоящими Правилами, должностной инструкцией, приказами по учреждению или распоряжениями непосредственного руководителя, Руководитель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (часть 1 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации):

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям (статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.2. До применения дисциплинарного взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать письменное объяснение по существу совершенного им проступка, составляют соответствующий акт с указанием присутствовавших при этом лиц (часть 1 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации). Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (часть 2 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3. Дисциплинарное взыскание применяют не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзного комитета учреждения (часть 3 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации). 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 (часть 4 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации).

Днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда непосредственному руководителю работника стало известно о совершенном проступке (независимо от того, наделен ли этот руководитель правом наложения дисциплинарных взысканий). Руководитель структурного подразделения обязан в течение трех рабочих дней в письменной форме сообщить руководителю обстоятельства совершения работником дисциплинарного проступка и его последствия.

9.4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (часть 5 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации). При решении вопроса о применении мер дисциплинарного взыскания руководитель учитывает тяжесть совершенного дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующую работу и поведение работника. Оценив указанные обстоятельства, руководитель может не налагать на работника дисциплинарное взыскание, а ограничиться беседой с ним или устным замечанием.

9.5. Применение дисциплинарного взыскания оформляют мотивированным приказом по учреждению. В приказе должны быть отражены обстоятельства и дата совершения работником дисциплинарного проступка и время его обнаружения работодателем, должно быть указано какие конкретно требования закона, нормативного правового акта или локального нормативного акта были нарушены, а также определена мера дисциплинарного взыскания. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляют работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня подписания приказа руководителем. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляют соответствующий акт (часть 6 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации). При необходимости приказ о применении дисциплинарного взыскания может быть доведен до сведения трудового коллектива.

9.6. Сведения о дисциплинарных взысканиях в трудовую книжку и личную карточку работника (форма №Т–2) не заносят, за исключением случаев, когда мерой дисциплинарного взыскания является увольнение работника (статья 66 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (часть 7 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.8. Дисциплинарное взыскание действует в течение одного года со дня его применения. Если в течение этого времени работник не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию, по истечении года работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания (часть 1 статьи 194 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.9. Работодатель по собственной инициативе, по просьбе самого работника либо по ходатайству его непосредственного руководителя или трудового коллектива, может досрочно (до истечения года со дня применения) снять дисциплинарное взыскание, если работник не допускает нарушений трудовой дисциплины, проявил себя с положительной стороны (часть 2 статьи 194 Трудового кодекса Российской Федерации). Работник, с которого на основании приказа по учреждению досрочно снято дисциплинарное взыскание, считается не подвергавшимся взысканию.

9.10. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, предусмотренные в разделе 8 настоящих Правил, к работнику, как правило, не применяют.

Не является дисциплинарным взысканием и может применяться наряду с ним снижение размера премии или лишение работника премии, выплата которых предусмотрена Положением о премировании .

**10. Материальная ответственность сторон трудового договора**

10.1. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статья 232 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действия или бездействия).

10.3. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба (статья 233 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.4. Работник обязан возместить работодателю прямой действительный ущерб, причиненный им непосредственно работодателю, либо возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (статья 238 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.5. До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан:

1) провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения (часть 1 статьи 247 Трудового кодекса Российской Федерации);

2) истребовать от работников письменные объяснения и установить виновных (часть 2 статьи 247 Трудового кодекса Российской Федерации);

3) определить пределы материальной ответственности работника за причиненный им ущерб и определить размер ущерба, подлежащий возмещению работником (статьи 239 – 243, 246 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.6. Взыскание ущерба, причиненного работником работодателю, производится в порядке, установленном статьей 248 Трудового кодекса Российской Федерации. Основания и порядок привлечения к материальной ответственности работодателя, причинившего работнику материальный ущерб или моральный вред, перечислены в статьях 234 – 237 Трудового кодекса Российской Федерации.

**11.** **Прекращение трудового договора**

11.1. Основаниями прекращения трудового договора являются: соглашение сторон [(статья 78](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_17.html#p1214) Трудового кодекса Российской Федерации); истечение срока трудового договора [(статья 79](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_17.html#p1218) Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения; расторжение трудового договора по инициативе работника [(статья 80](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_17.html#p1235) Трудового кодекса Российской Федерации); расторжение трудового договора по инициативе работодателя [(статьи 71](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_15.html#p1083) и [81](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_17.html#p1248) Трудового кодекса Российской Федерации); перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность); отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией [(статья 75](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_16.html#p1155) Трудового кодекса Российской Федерации); отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая [статьи 74](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_16.html#p1149) Трудового кодекса Российской Федерации); отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы [(части третья](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_16.html#p1138) и [четвертая](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_16.html#p1139) статьи 73 Трудового кодекса Российской Федерации); отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая [статьи 72.1](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_16.html#p1109) Трудового кодекса Российской Федерации); обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса Российской Федерации); нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы [(статья 84](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_17.html#p1355) Трудового кодекса Российской Федерации).

11.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели (заявление об увольнении по собственному желанию, подписанное работником и его непосредственным руководителем). До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление и в этом случае увольнение не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу, но если работник продолжает работу и не настаивает на увольнении, а работодатель не настаивает на прекращении трудового договора, то действие трудового договора продолжается (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.3. Трудовой договор (эффективный контракт) может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

1) ликвидации учреждения (пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) либо сокращения численности или штата работников учреждения (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации). Приказ работодателя о проведении указанных мероприятий и предстоящем увольнении работников по основаниям, предусмотренным в пунктах 1 и 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, объявляют работникам персонально, под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (часть 2 статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации). В соответствии с частью 1 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан направить в профсоюзный комитет учреждения копию приказа о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров по пункту 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при их проведении – учитывать преимущественное право на оставление на работе (статья 179 Трудового кодекса Российской Федерации) и предложить работнику другую работу (вакантную должность) в учреждении, соответствующую квалификации работника (часть 2 статьи 81, часть 1 статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации). По истечении двух месяцев с момента ознакомления работника с приказом о сокращении численности или штата работников учреждения, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу в учреждении, издается приказ об увольнении по пункту 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с выплатой выходного пособия в размере среднего месячного заработка (части 1 и 2 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации). Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета учреждения (часть 2 статьи 82, статья 373 Трудового кодекса Российской Федерации).

2) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу в учреждении (подпункт «а» пункта 3 статьи 81, часть 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу в учреждении (подпункт «б» пункта 3 статьи 81, часть 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации). При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подпунктом «б» пункта 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включают члена комиссии от профсоюзного комитета учреждения (часть 3 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации). Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета учреждения в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации (часть 2 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации);

3) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации). Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производят с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета учреждения в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации (часть 2 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации);

4) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня, подпункт «а» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подпункт «б» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

в) разглашения охраняемой законом тайны ( коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (подпункт «в» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий (подпункт «г» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

д) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подпункт «д» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

5) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны руководителя (пункт 7 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

6) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (пункт 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

7) в других случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (пункты 8 – 14 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

11.4. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор (эффективный контракт) может быть расторгнут в любое время, в том числе до истечения срока предупреждения об увольнении по собственному желанию (статья 78, часть 2 статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.5. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения (часть 1 статьи 79 Трудового кодекса Российской Федерации). Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу (часть 3 статьи 79 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.6. В случае если при заключении трудового договора (эффективного контракта) были допущены нарушения установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом обязательных правил его заключения, трудовой договор прекращается в порядке, предусмотренном статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.7. В случаях, предусмотренных статьей 83 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор (эффективный контракт) подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением; смерть работника, а также признание судом работника умершим или безвестно отсутствующим и т.п.).

11.8. Во всех случаях прекращения трудового договора (эффективного контракта) днем увольнения работника является последний день его работы (часть 3 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.9. При прекращении трудового договора (эффективного контракта) работодатель обязан выдать работнику в день увольнения трудовую книжку, а также другие документы, связанные с работой (по письменному заявлению работника), и произвести с ним окончательный расчет (часть 2 статьи 62, часть 5 статьи 80, часть 1 статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации). Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора (эффективного контракта) должны производиться в точном соответствии с формулировками и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона (часть 6 статьи 66 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.10. В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, Отдел кадров учреждения направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (часть 3 статьи 62 Трудового кодекса Российской Федерации).

**12. Техника безопасности и производственная санитария**

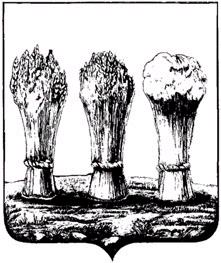
Работники обязаны соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и подзаконными актами РФ.

**13. Заключительные положения**

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации , в порядке установленном ст. 372 ТК РФ.

Правила внутреннего трудового распорядка разработаны на основе Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативно правовых актов.

Изменения и дополнения к настоящим Правилам внутреннего трудового распорядка устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ СЕМЬЕ И ДЕТЯМ» ЛЕНИНСКОГО РАЙОНА г. ПЕНЗЫ**

**П Р И К А З**

**25 мая 2023г. № \_19\_\_ ах/д**

Об утверждении правил внутреннего трудового распорядка

В соответствии со ст. ст. 189, 190 Трудового кодекса РФ,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с «25» мая 2023 г. Правила внутреннего трудового распорядка МБУ «Комплексный центр социальной помощи семье и детям» Ленинского района г.Пензы (приложение к приказу).

2. Специалисту по кадрам И.Г.Ключниковой:

- ознакомить под расписку каждого работника с правилами внутреннего трудового распорядка;

- листы ознакомления с подписями работников хранить вместе с правилами внутреннего трудового распорядка;

- в дальнейшем знакомить с правилами внутреннего трудового распорядка каждого вновь принятого работника;

- обеспечить каждое структурное подразделение заверенной копией правил внутреннего трудового распорядка.

3. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора.

Директор  О.Н.Ларюшина