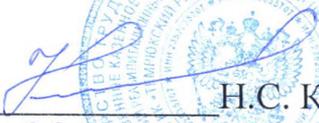


От работодателя:  
Директор ГКУ СО КК  
«Темрюкский  
реабилитационный центр»

  
Н.С. Китова  
«30» мая 2022 года

От работников:  
Председатель профсоюзного комитета  
ГКУ СО КК «Темрюкский  
реабилитационный центр»

  
С.В. Абызова  
«30» мая 2022 года

## Правила внутреннего трудового распорядка ГКУ СО КК «Темрюкский реабилитационный центр»

Настоящие Правила регламентируют 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 организации.

### 1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается под роспись работнику, другой хранится у работодателя.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях (ст.59 ТК РФ).

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет (ст.65 ТК РФ):

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

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

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев.

1.5. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

1.6. Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

отказом 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 отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст.77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 ст. 83 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 ст.83 ТК РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда или государственной инспекции труда (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);

отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой ст. 77 ТК РФ).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 5 часов в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата организации с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения представительного органа работников профсоюза принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

## **2. Основные права и обязанности работника**

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;

-отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также информацию о выполнении коллективного договора и другие.

#### 2.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, **(ст. 214 ТК РФ)**
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

### 3. Основные права и обязанности работодателя

#### 3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

#### 3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- выплачивать Работнику заработную плату не реже чем каждые полмесяца, и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно:  
20 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и  
5 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

#### 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часовая рабочая неделя с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени (ст.263.1 ТК РФ).

4.2. В ГКУ СО КК «Темрюкский реабилитационный центр» устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

4.3. При сменной работе работники должны производить работу в течении установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ).

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

4.5. Режим работы (смены)

Начало и окончание работы (смены):

Администрация аппарата учреждения:

директор учреждения;

заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе;

заместитель директора по административно- хозяйственной работе;

заместитель директора по пожарной безопасности;

специалист по пожарной безопасности (сменный график работы)

делопроизводитель;

специалист по кадрам;

заведующий складом;

программист;

специалист по охране труда;

юриисконсульт;

экономист;

Начало и окончание работы (смены) для мужчин:

-в обычный рабочий день - с 8.00 час. до 17.00 час.;

-накануне выходных дней- с 08.00 час. до 16.00 час.;

-накануне нерабочих праздничных дней- с 08.00 час. до 16.00 час.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

-с 12 час. 12 мин. до 13.00 час.

Начало и окончание работы (смены) для женщин:

-в обычный рабочий день- с 08.00 час. до 16 час. 12 мин.;

-накануне выходных дней- с 08.00 час. до 15 час. 12 мин.;

-накануне праздничных дней- с 08.00 час. до 15 час. 12 мин.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

-с 12 час. 12 мин. до 13.00 час.

Хозяйственно-обслуживающий персонал аппарата учреждения:

машинист по стирке и ремонту спецодежды:

Работа в режиме гибкого рабочего времени (согласно графику), для мужчин 40 часовая рабочая неделя, для женщин 36 часовая рабочая неделя. Продолжительность перерывов для отдыха и питания: 48 мин.

оператор котельной

Сменный график работы, для мужчин 40 часовая рабочая неделя, для женщин 36 часовая рабочая неделя, в связи с условиями производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (не более 30 мин.).

1 смена:

с 08.00 час. до 18.00 час.

2 смена:

с 18.00 час. до 08.00 час.

уборщик служебных помещений первого этажа:

Работа в режиме гибкого рабочего времени (по согласованию с руководством), для мужчин 40 часовая рабочая неделя, для женщин 36 часовая рабочая неделя. Продолжительность перерывов для отдыха и питания: 48 мин.

дворник:

Работа в режиме гибкого рабочего времени (по согласованию с руководством), для мужчин 40 часовая рабочая неделя, для женщин 36 часовая рабочая неделя. Продолжительность перерывов для отдыха и питания: 48 мин.

садовник:

Работа в режиме гибкого рабочего времени (по согласованию с руководством), для мужчин 40 часовая рабочая неделя, для женщин 36 часовая рабочая неделя. Продолжительность перерывов для отдыха и питания: 48 мин.

водители:

Начало и окончание работы (смены):

-в обычный рабочий день - с 07.15 час. до 17.00 час.;

-накануне выходных дней- с 07.15 час. до 16.00 час.;

-накануне нерабочих праздничных дней- с 07.15 час. до 16.00 час.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

-с 11 час. 12 мин. до 13 час. 00 мин.

Работа в режиме ненормированного рабочего дня (по согласованию с руководством), для мужчин 40 часовая рабочая неделя.

Уборщик служебных помещений второго этажа;  
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;

слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;

кастелянша:

Начало и окончание работы (смены) для мужчин:

-в обычный рабочий день - с 08.00 час. до 17.00 час.;

-накануне выходных дней - с 08.00 час. до 16.00 час.;

-накануне праздничных дней - с 08.00 час. до 16.00 час.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

-с 12 час. 12 мин. до 13.00 час.

Начало и окончание работы (смены) для женщин:

-в обычный рабочий день- с 08.00 час. до 16 час. 12 мин.;

-накануне выходных дней- с 08.00 час. до 15 час. 12 мин.;

-накануне праздничных дней – с 8.00 час. до 15 час. 12 мин.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

-с 12 час. 12 мин. до 13.00 час.

Работники отделения диагностики и разработки планов социальной реабилитации:

заведующий отделением;  
специалист по социальной работе;  
методист

Начало и окончание работы (смены) для мужчин:

- в обычный рабочий день- с 08.00 час. до 17.00 час.;
- накануне выходных дней- с 08.00 час. до 16.00 час.;
- накануне праздничных дней- с 08.00 час. до 16.00 час.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- с 12 час. 12 мин. до 13.00 час.

Начало и окончание работы (смены) для женщин:

- в обычный рабочий день- с 08.00 час. до 16 час. 12 мин.;
- накануне выходных дней- с 08.00 час. до 15 час. 12 мин.;
- накануне праздничных дней- с 08.00 час. до 15 час. 12 мин.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

-с 12 час. 12 мин. до 13.00 час.

педагог - психолог;  
социальный педагог

Работа в режиме гибкого рабочего времени (согласно графику), для мужчин 40 часовая рабочая неделя, для женщин 36 часовая рабочая неделя. Продолжительность перерывов для отдыха и питания: 48 мин.

педагог дополнительного образования;

Работа в режиме гибкого рабочего времени (согласно графику) - 18 часов в неделю, 3,6 часа ежедневной работы.

Работники отделения социально - медицинской реабилитации:

заведующий отделением;  
специалист по социальной работе;  
медицинская сестра по физиотерапии;  
медицинская сестра по массажу;  
медицинский брат по массажу;  
врач-педиатр;

врач-травматолог-ортопед;

врач-физиотерапевт;

Начало и окончание работы (смены) для мужчин:

- в обычный рабочий день - с 08.00 час. до 17.00 час.;
- накануне выходных дней - с 08.00 час. до 16.00 час.;
- накануне праздничных дней - с 08.00 час. до 16.00 час.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- с 12 час.12 мин. до 13.00 час.

Начало и окончание работы (смены) для женщин:

- в обычный рабочий день - с 08.00 час. до 16 час. 12 мин.;
- накануне выходных дней - с 08.00 час. до 15 час. 12 мин.;
- накануне праздничных дней - с 08.00 час. до 15 час. 12 мин.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- с 12 час. 12 мин. до 13.00 час.

дневная медицинская сестра;

ночная медицинская сестра

Сменный график работы. В связи с условиями производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (не более 30 мин.), для мужчин 40 часовая рабочая неделя, для женщин 36 часовая рабочая неделя.

Работники отделения психолого – педагогической реабилитации:

заведующий отделением;

специалист по социальной работе

Начало и окончание работы (смены) для мужчин:

- в обычный рабочий день- с 08.00 час. до 17.00 час;
- накануне выходных дней- с 08.00 час. до 16.00 час;
- накануне праздничных дней- с 08.00 час. до 16.00 час.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- с 12 час. 12 мин. до 13.00 час.

Начало и окончание работы (смены) для женщин:

- в обычный рабочий день- с 08.00 час. до 16 час. 12 мин.;
- накануне выходных дней- с 08.00 час. до 15 час. 12 мин.;
- накануне праздничных дней- с 08.00 час. до 15 час. 12 мин.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- с 12 час. 12 мин. до 13.00 час.

педагог - психолог;

социальный педагог;

педагог - организатор;

Работа в режиме гибкого рабочего времени (согласно графику), для мужчин 40 часовая рабочая неделя, для женщин 36 часовая рабочая неделя.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания: 48 мин.

инструктор по физической культуре

Работа в режиме гибкого рабочего времени (согласно графику), 30 часов в неделю, 6 часов ежедневной работы, продолжительность перерыва для отдыха и питания: 48 мин.

учитель-логопед;

учитель-дефектолог

Работа в режиме гибкого рабочего времени (согласно графику), 20 часов в неделю, 4 часа ежедневной работы.

При необходимости допускается изменение графика режима работы работника отделения психолого-педагогической реабилитации (статья 105 ТК РФ) .

Начало и окончание работы (смены) для мужчин:

- в обычный рабочий день- с 08.00 час. до 18.00 час;
- накануне выходных дней- с 08.00 час. до 17.00 час;
- накануне праздничных дней- с 08.00 час до 17.00 час.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- с 12 час. 12 мин. до 14.00 час.

Начало и окончание работы (смены) для женщин:

- в обычный рабочий день- с 08.00 час. до 17 час. 12 мин.;
- накануне выходных дней- с 08.00 час. до 16 час. 12 мин.;
- накануне праздничных дней- с 08.00 час. до 16 час. 12 мин.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- с 12 час. 12 мин. до 14.00 час.

Работники отделения стационарного пребывания:

заведующий отделением;

специалист по социальной работе

Начало и окончание работы (смены) для мужчин:

- в обычный рабочий день- с 08.00 час. до 17.00 час.;

-накануне выходных дней- с 08.00 час. до 16.00 час.;

-накануне праздничных дней- с 08.00 час. до 16.00 час.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

-с 12 час. 12 мин. до 13.00 час.

Начало и окончание работы (смены) для женщин:

- в обычный рабочий день- с 08.00 час. до 16 час. 12 мин.;

-накануне выходных дней- с 08.00 час. до 15 час. 12мин.;

-накануне праздничных дней- с 08.00 час. до 15 час. 12 мин.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- с 12 час. 12 мин. до 13.00 час.

педагог-психолог;

социальный педагог

Работа в режиме гибкого рабочего времени (согласно графику), для мужчин 40 часовая рабочая неделя, для женщин 36 часовая рабочая неделя.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания: 48 мин.

помощник воспитателя

Сменный график работы, для мужчин 40 часовая рабочая неделя, для женщин 36 часовая рабочая неделя, обеденный перерыв 1 час.

воспитатели

Сменный график работы. В связи с условиями производства предоставление, перерыва для отдыха и питания невозможно, предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (не более 30 мин.), 25 часовая рабочая неделя, 5 часов ежедневной работы.

Дневная смена:

с 08.00 час. до 18.00 час.

Ночная смена:

с 18.00 час. до 08.00 час. Ночное время с 22.00 до 06.00.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений Работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений (ст.113 ТК РФ).

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

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо

устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;

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

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.7. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника (ст. 99 ТК РФ):

4.7.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

4.7.2. При производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

4.7.3. При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

4.7.4. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4.7.4. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

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

Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет (ст.99 ТК РФ).

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие

работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.8. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу или отстранен от нее (ч.2,4 ст. 73, ч.2 ст.142 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

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

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к коллективному договору приложение №5.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска

исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются.

4.9.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации (у работодателя).

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.9.2. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, 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.

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

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

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

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.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в других случаях, не предусмотренных ст.128 ТК РФ:

- продолжительностью 14 календарных дней.

## **5. Поощрения**

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

## **6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

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

6.2. До наложения взыскания от работника требуется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

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

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

6.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. *В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.*

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

6.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00C4BB3C8F148BF5239C82DB12D1123EBE  
Владелец: Китова Нелли Сергеевна  
Действителен: с 06.12.2022 до 29.02.2024