

ПРИНЯТЫ

Общим собранием работников
МКУ «Методический центр»

Протокол

от 17.12. 2021 № 6

Мнение выборного органа

первичной профсоюзной
организации в письменной форме

учтено

(протокол от 15.12. 2021 № 5)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

УТВЕРЖДЕНЫ

приказом МКУ

«Методический центр»

от 30.12. 2021 № 80-Д

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка для работников

Муниципального казённого учреждения

«Центр непрерывного повышения профессионального мастерства

педагогических работников (методический центр)»

(МКУ «Методический центр»)

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального казённого учреждения «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (методический центр)» (далее Учреждение) - локальный нормативный акт, 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. Действие настоящих Правил распространяется на всех Работников Учреждения.

1.3. Изменения и дополнения к настоящим Правилам принимаются Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации (далее - Профсоюз).

2. Порядок приема работников

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с Уставом Учреждения, настоящими Правилами, коллективным договором и иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью

Работника.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства; 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.

2.4. При заключении трудового договора впервые Работодателем оформляется трудовая книжка. 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.

2.5. 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.

2.6. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого Работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае когда работа у данного Работодателя является для Работника основной. 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 системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.7. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя в личном деле Работника. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.8. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня такого допущения.

2.9. Трудовые договоры могут заключаться: на неопределенный срок; на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.10. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.11. Если в трудовом договоре не указан срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения такого договора, то он считается заключенным на неопределенный срок.

2.12. На основании заключенного трудового договора Работодатель издает приказ о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.13. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.14. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания.

2.15. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

- лиц, получивших среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по специальности в течение одного года со дня его получения. Днем получения диплома считается дата решения Государственной экзаменационной комиссии о выдаче диплома;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между Работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.16. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителя директора - шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.17. Перед началом работы (началом непосредственного исполнения Работником обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором) Работодатель (уполномоченное им лицо) проводит инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, по охране труда.

2.18. В случае обращения в Учреждение за трудоустройством на работу гражданина, являющегося инвалидом, Работодатель обязан:

- принять на работу инвалида на квотируемое рабочее место, с соблюдением норм, установленных настоящими Правилами;

- создавать Работнику-инвалиду условия труда в соответствии с его индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида (оборудовать рабочее место инвалида в зависимости от нарушения функций организма, ограничений жизнедеятельности инвалида, с учетом его профессии (должности), характера труда, выполняемых обязанностей);

- включить в трудовой договор условие о режиме его рабочего времени и времени отдыха в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.19. После заключения трудового договора на Работника заполняется личная карточка работника, оформляется личное дело Работника.

2.20. После заключения трудового договора на Работника заполняется личная карточка работника (унифицированная форма Т-2), оформляется личное дело Работника.

Состав документов личного дела Работника:

- а) внутренняя опись документов;
- б) личный листок по учету кадров (анкета);
- в) трудовой договор, дополнительные соглашения к трудовому договору, иные договоры и соглашения; уведомления;
- г) копии документов об образовании и (или) о квалификации;
- д) копии документов о прохождении курсовой подготовки, о наградах и поощрениях;
- е) копии приказов (выписки из приказов) о приеме на работу, поощрениях, переводах, увольнении, об установлении доплат и надбавок;
- ж) заявления о приеме на работу, переводах, увольнении, об установлении доплат и надбавок;
- з) согласие на обработку персональных данных;
- и) копии трудовых книжек для совместителей.

3. Порядок перевода работников

3.1. Перевод Работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, и с письменного согласия Работника. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (Работодателем и Работником). Один экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра дополнительного соглашения к трудовому договору подтверждается подписью Работника на экземпляре, хранящемся у Работодателя в личном деле Работника.

3.2. Перевод Работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.3. В случаях, определенных настоящими Правилами, Работники могут выполнять трудовую функцию, определенную трудовым договором, вне места расположения Работодателя, вне стационарного рабочего места.

3.4. Работники могут переводиться на дистанционную работу по соглашению сторон, а в экстренных случаях с их согласия на основании приказа Работодателя. К экстренным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников. Временный перевод Работника на дистанционную работу по инициативе

Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

3.5. Список работников, временно переводимых на дистанционную работу, а также срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия Работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) устанавливаются приказом директора Учреждения.

3.6. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных пунктом 3.3 настоящих Правил, внесение изменений в трудовой договор с Работником не требуется.

3.7. Работники, временно переводимые на дистанционную работу, за счет средств Работодателя обеспечиваются необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

3.8. Дистанционным Работникам, использующим принадлежащее им или арендованное ими оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, Работодатель компенсирует расходы, связанных с их использованием на основании письменного заявления Работника и предоставленного Работником расчета и документов, подтверждающих расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

3.9. Взаимодействие между Работниками и Работодателем в период дистанционной работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджерах.

3.10. Дистанционные Работники должны быть на связи с Работодателем или лицами, в непосредственном подчинении которых они находятся в течение всего рабочего времени по графику работы, установленному настоящими Правилами и трудовым договором.

4. Порядок увольнения работников

4.1. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.2. По письменному заявлению Работника перед увольнением ему могут быть предоставлены все неиспользованные отпуска. Предоставление отпуска является правом Работодателя, а не его обязанностью.

4.3. Днем прекращения трудового договора является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4.4. При увольнении Работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-

материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.

4.5. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан произвести с Работником полный расчет и выдать ему:

- трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении или сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника, поданного в письменной форме или направленном на адрес электронной почты Работодателя;

- справку о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений за два календарных года, предшествующих году прекращения работы или году обращения за справкой о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, и текущий календарный год, на которую были начислены страховые взносы, и о количестве календарных дней, приходящихся в указанном периоде на периоды временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации, если на сохраняемую заработную плату за этот период страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации не начислялись;

- копию сведений, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица.

Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным Работником требования о расчете.

4.6. Работник при увольнении может указать способ предоставления сведений о трудовой деятельности (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью) в заявлении об увольнении или подать отдельное заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности.

4.7. Сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя предоставляются на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью в зависимости от способа указанного в личном заявлении Работника.

Сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя предоставляются по форме установленной постановлением Пенсионного фонда Российской Федерации. Сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя предоставляются в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью на адрес электронной почты указанный Работником, или на предоставленный им электронный носитель.

4.8. В случаях, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника.

4.9. Если согласно медицинскому заключению Работник признан полностью неспособным к трудовой деятельности, продолжение этой деятельности исключается. В таком случае трудовой договор прекращается по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 83 Трудового Кодекса Российской Федерации. При увольнении работника-инвалида по пункту 8 части первой статьи 77 или пункту 5 части первой статьи 83 Трудового Кодекса Российской Федерации не производится удержание за отпуск, предоставленный Работнику авансом.

4.10. Расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза. Расторжение трудового договора с Работником, являющимся председателем (заместителем председателя) Профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3, 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, производится с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

5. Основные права и обязанности работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения настоящих Правил;
- требовать от Работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- осуществлять иные права, предоставленные Работодателю в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.2. Работодатель обязан:

- соблюдать требования трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, положения локальных актов, условия трудовых договоров и соглашений;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату каждые полмесяца в сроки, установленные Правилами, коллективным договором или трудовыми договорами;
- своевременно рассматривать предложения Работников, направленные на улучшение работы Учреждения;
- знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- создавать условия для дополнительного профессионального образования Работников;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- создавать условия для повышения уровня знаний в области охраны труда;
- обеспечивать защиту персональных данных Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отстранять от работы Работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- перед началом работы (началом непосредственного исполнения Работником обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором) проводить инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;
- создавать и выделять специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой;
- создавать работникам-инвалидам условия труда в соответствии с их индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида (оборудовать рабочее место инвалида в зависимости от нарушения функций

организма, ограничений жизнедеятельности инвалида, с учетом его профессии (должности), характера труда, выполняемых обязанностей);

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, Уставом Учреждения и трудовыми договорами.

6. Основные права и обязанности работника

6.1. Работник имеет право на:

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

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором и отвечающей его профессиональной подготовке и квалификации;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами и коллективным договором;

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

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

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

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

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

- участие в управлении Учреждения в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором и Уставом Учреждения формах;

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

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

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- на прохождение диспансеризации в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законами;
- работу по совместительству.

6.2. Работник обязан:

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством Российской Федерации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности;
- проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности;
- систематически повышать своё профессиональное мастерство;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящихся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход работы;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- незамедлительно сообщить администрации Учреждения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Нормальная продолжительность рабочего времени у работников Учреждения составляет 40 часов в неделю.

7.2. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

7.3. В Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя.

Режим работы: Понедельник-четверг – с 9.00 до 18.00

Пятница – с 9.00 до 17.00

Выходные: суббота, воскресенье, нерабочие праздничные дни.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующий нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Обеденный перерыв устанавливается в течение рабочего дня продолжительностью 48 минут (с 13⁰⁰ до 13⁴⁸).

7.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников Учреждения к работе за пределами продолжительности рабочего времени, в выходные и праздничные дни при необходимости выполнения сверхурочной работы допускается с письменного согласия Работника.

7.5. Работник с его письменного согласия может быть привлечен к работе, установленной для данного Работника.

7.6. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

7.7. Для Работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день. Перерыв для отдыха и питания не устанавливается.

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

7.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным приказом директора Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

7.10. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

7.11. При желании Работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период, Работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее, чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

7.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

7.13. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям Работников:

- 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;
- лицам, работающим по совместительству, одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы. Если на работе по

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

- другим категориям Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск продляется 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 действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Учреждения.

7.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению Работника переносится на другой срок, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

7.16. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

7.17. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.18. Работникам Учреждения предоставляется оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- регистрация брака – 3 календарных дня;
- смерть близких родственников (мать, отец, дети, муж, жена) – 3 календарных дня;
- родителям, в связи с призывом сына на военную службу – 2 календарных дня.

7.19. Работникам Учреждения предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней в связи со льготным социально-экономическим статусом в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 16 Закона Российской Федерации от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

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

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

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении

обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

7.24. Работники при прохождении вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) на основании письменного заявления освобождаются от работы на два рабочих дня (день вакцинации (ревакцинации) и следующий за ним рабочий день) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Такое заявление подается Работодателю не менее чем за три рабочих дня до вакцинации (ревакцинации).

Работник обязан предоставить Работодателю документ, подтверждающий прохождение вакцинации или ее этапа, полученный с использованием Единого портала государственных и муниципальных услуг, в течение трех рабочих дней после выхода на работу.

8. Оплата труда

8.1. Заработная плата Работникам устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда.

8.2. Размер должностного оклада устанавливается на основании штатного расписания.

8.3. Работникам в возрасте до 18 лет труд оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

8.4. Заработная плата выплачивается Работникам каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: 20 число текущего месяца за расчетный период с 1 по 15 число с учетом отработанного времени и 5 число следующего месяца за расчетный период с 16 по дату окончания текущего месяца с учетом отработанного времени.

8.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней. Оплата времени отпуска производится не менее, чем за три дня до начала отпуска.

8.6. Выплата заработной платы производится в валюте Российской Федерации в безналичной денежной форме путем ее перечисления на указанный Работником счет, открытый на имя Работника в кредитной организации (банке).

8.7. Работодатель с заработной платы Работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

8.8. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

9. Поощрения работников

9.1. Работодатель, поощряя работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, использует следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой.

9.2. За особые заслуги перед обществом и государством работники Учреждения могут быть представлены к государственным и отраслевым наградам.

10. Ответственность

10.1. Ответственность Работника:

10.1.1. За совершение Работником дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право привлечь Работника к дисциплинарной ответственности.

10.1.2. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.1.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

10.1.4. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

10.1.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения Профсоюза. 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. 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.

10.1.6. Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под подпись, то составляется соответствующий акт.

10.1.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в комиссию по трудовым спорам Учреждения, Государственную инспекцию труда Тульской области и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

10.1.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

10.1.9. 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 Профсоюза.

10.1.10. Работодатель имеет право привлекать Работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

10.2. Ответственность Работодателя:

10.2.1. Материальная ответственность Работодателя наступает в случае причинения ущерба Работнику в результате виновного противоправного

поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

10.2.2.Работодатель, причинивший ущерб Работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

10.2.3.Работодатель обязан возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения Работника возможности трудиться.

10.2.4.При нарушении Работодателем установленного срока 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 ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм заработной платы и других выплат, причитающихся работникам Учреждения, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

11.Заключительные положения

11.1. Настоящие Правила действуют до их отмены или утверждения новых Правил.

Директор МКУ «Методический центр»



Т.С. ЛАУХИНА