

* паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
* трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
* документ, который подтверждает 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, если работник поступает на работу, которая требует соответствующих специальных знаний или специальной подготовки;
* справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о его прекращении по реабилитирующим основаниям, если лицо поступает на работу, для которой в соответствии с федеральным законом не допускаются лица, имеющие (имевшие) судимость, подвергающиеся (подвергавшиеся) уголовному преследованию;
* справку о наличии (отсутствии) административного наказания за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача, если лицо поступает на работу, для которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые такому административному наказанию, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;
* справку о характере и условиях труда по основному месту работы – при приеме на работу по совместительству с вредными и (или) опасными условиями труда;
* другие документы с учетом специфики работы, если это предусмотрено Трудовым кодексом, иными нормативно-правовыми актами.

 2.3. Лицо, поступающее на работу по совместительству, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если трудовая книжка на работника не оформлялась.

 2.4. Если претендент на работу в течение двух лет, предшествующих поступлению на работу в БУ «Батыревский ЦСОН» Минтруда Чувашии, замещал должность государственной или муниципальной службы, которая включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами РФ, то он обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте службы.

 2.5. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, претендент на работу проходит за счет средств работодателя обязательный предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр.

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

 2.6.1. Срок испытания для работника не может превышать трех месяцев, а для директора БУ «Батыревский ЦСОН» Минтруда Чувашии и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организации – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

 2.6.2. В срок испытания не включаются периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

 2.6.3. Условие об испытании не применяется, если работнику в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами нельзя устанавливать испытание при приеме на работу.

 2.7. Работодатель заключает трудовые договоры с работником на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, – срочный трудовой договор. Срочный трудовой договор заключается на срок не более пяти лет, если иной срок не установлен Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

 2.8. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр – для работника, другой – для работодателя. На экземпляре трудового договора работодателя работник ставит свою подпись о получении экземпляра трудового договора.

 2.9. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым кодексом, другими нормативно-правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

 2.10. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления такого договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

 2.11. На основании заключенного трудового договора издается приказ (распоряжение) о приеме работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. По требованию работника работодатель выдает ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

 2.12. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

* ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;
* ознакомить с настоящими Правилами и другими локальными нормативными актами;
* провести инструктажи по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности.

 2.13. Прекращение трудового договора производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

 2.14. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

 2.14.1. Если увольнение работника является дисциплинарным взысканием, то приказ работодателя об увольнении должен быть объявлен этому работнику под подпись в течение трех рабочих дней. Если работник отказывается ознакомиться с приказом под подпись, на приказе делается соответствующая запись и составляется соответствующий акт.

 2.15. Днем увольнения считается последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (должность).

 2.16. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовой функции.

 2.17. Перевод работника на другую работу осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса, иных нормативно-правовых актов РФ.

 2.18. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка (в случае ее ведения) или предоставляются сведения о трудовой деятельности у работодателя, если работник в установленном законом порядке отказался от ведения трудовой книжки либо впервые был принят на работу по трудовому договору после 31.12.2020.

 2.19. Если выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно из-за отсутствия работника либо его отказа от их получения, уполномоченный представитель работодателя направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие отправить ее по почте или высылает работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

 2.20. Если после увольнения работник не получил сведения о трудовой деятельности у работодателя, они предоставляются на основании обращения работника указанным в нем способом. Срок выдачи – не позднее трех рабочих дней со дня такого обращения (в письменной форме или направленного по электронной почте).

 2.21. Трудовые книжки (дубликаты трудовых книжек), не полученные работниками при увольнении, работодатель хранит до востребования в соответствии с требованиями к их хранению, установленными законодательством РФ об архивном деле.

**3. Порядок приема, перевода и увольнения дистанционных работников**

 3.1. Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

 3.2. Прием на постоянную дистанционную работу оформляется трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору между работником и работодателем.

 3.3. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с предстоящей трудовой деятельностью работника. Ознакомление может производиться как путем личного присутствия, так и путем обмена информацией по электронной почте.

 3.4. Взаимодействие работодателя с дистанционным работником может осуществляться как путем обмена электронными документами, так и иными способами, в том числе с помощью почтовой и курьерской служб. Приоритетным способом обмена документами является обмен документами по электронной почте batbmu\_cson@cbx.ru.

**4. Основные права и обязанности работников**

 4.1. Работник имеет право на следующее:

 4.1.1. Заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

 4.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

 4.1.3. Рабочее место, которое соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда.

 4.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

 4.1.5. Отдых, который обеспечивается установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

 4.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав по законодательству о специальной оценке условий труда.

 4.1.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном законодательством РФ.

 4.1.8. Право создавать профсоюзы и вступать в них.

 4.1.9. Участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством РФ формах.

 4.1.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также получение информации о выполнении коллективного договора, соглашений.

 4.1.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

 4.1.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

 4.1.13. Возмещение вреда, причиненного ему из-за исполнения трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

 4.1.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

 4.1.15. Предоставление предусмотренных Трудовым кодексом гарантий при прохождении диспансеризации.

 4.1.16. Иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

 4.2. Работник обязан:

 4.2.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

 4.2.2. Соблюдать настоящие Правила, иные локальные нормативные акты работодателя.

 4.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

 4.2.4. Выполнять установленные нормы труда.

 4.2.5. Бережно относиться к имуществу работодателя, других работников, а также к имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

 4.2.6. Незамедлительно сообщать непосредственному или вышестоящему руководителю о возникновении ситуации, которая может представлять угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, работников, а также имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя и за сохранность которого работодатель несет ответственность, о несчастном случае, произошедшем в учреждении, об ухудшении состояния своего здоровья.

 4.2.7. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знания требований охраны труда.

 4.2.8. Проходить в случаях, предусмотренных законодательством, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, обязательные психиатрические освидетельствования.

 4.2.9. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

 4.2.10. Поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте.

 4.2.11. Вести себя вежливо и не допускать:

* грубого поведения;
* любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
* угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

 4.2.12. В случае невыхода на работу в связи с временной нетрудоспособностью или по иной причине известить о причинах невыхода непосредственного руководителя любым доступным способом (по телефону, по электронной почте, иным способом).

 4.2.13. Сообщать работодателю о получении микротравмы.

 4.2.14. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

 4.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и (или) должностной инструкцией.

**5. Основные права и обязанности работодателя**

 5.1. Работодатель имеет право:

 5.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

 5.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

 5.1.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

 5.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя, работников, к имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя и за сохранность которого работодатель несет ответственность, соблюдения настоящих Правил.

 5.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

 5.1.6. Принимать локальные нормативные акты.

 5.1.7. Требовать от работника поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте.

 5.1.8. Требовать от работника вежливого поведения и не допускать:

* грубого поведения;
* любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
* угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

 5.1.9. Реализовывать права согласно законодательству о специальной оценке условий труда.

 5.1.10. Осуществлять иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

 5.1.11. В целях контроля за соблюдением работниками Правил внутреннего трудового распорядка имеет право вести видеонаблюдение.

 5.2. Работодатель обязан:

 5.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, в том числе локальные нормативные акты, а также условия соглашений и трудовых договоров.

 5.2.2. Предоставлять работникам работу, предусмотренную трудовым договором.

 5.2.3. Обеспечивать безопасность, а также условия труда, которые соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда.

 5.2.4. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, не допускать дискриминации.

 5.2.5. Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

 5.2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки.

 5.2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

 5.2.8. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

 5.2.9. Знакомить работников под подпись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

 5.2.10. Рассматривать представления профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства, иных нормативных актов, принимать меры по устранению нарушений и извещать о принятых мерах.

 5.2.11. Создавать условия по участию работников в управлении организацией в формах, предусмотренных законодательством РФ.

 5.2.12. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

 5.2.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

 5.2.14. Предоставлять работникам предусмотренные Трудовым кодексом гарантии при прохождении диспансеризации.

 5.2.15. Осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микротравм работников.

 5.2.16. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными трудовыми актами и трудовыми договорами.

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

 6.1. В БУ «Батыревский ЦСОН» Минтруда Чувашии  в отношении офисных работников, заведующих структурных подразделений устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

 6.1.1. В отношении повара, кухонного работника и сторожей отделения стационарного обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов - рабочая неделя в режиме работы со скользящим графиком.

 6.1.2. В отношении социальных работников отделения стационарного обслуживания граждан пожилого возраста - сменный график.

 6.1.3. В отношении помощников по уходу на дому - режим гибкого рабочего времени.

 6.2. Продолжительность работы в учреждении не может превышать 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

 6.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, из числа женщин устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами.

 6.4. Продолжительность ежедневной работы в учреждении составляет 7 часов 20 минут. Время начала работы – 8:00, время окончания работы – 16:12.

 6.4.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, который не включается в рабочее время и оплате не подлежит. Время начала перерыва – 12:00, время окончания перерыва – 13:00.

 6.4.2. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час. При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

 6.5. Учет рабочего времени ведется табельщиком в табеле учета рабочего времени, в котором ежедневно отражается количество отработанных часов (дней) работниками организации. Табельщик также ведет контрольный учет наличия (отсутствия) работников на рабочих местах в рабочее время.

6.6. Работа в ночное время допускается в исключительных случаях. За привлечение к работе в ночное время производится оплата в соответствии со ст. 96, ст. 149, ст.154, ст.259, ст. 264 и ст. 268 Трудового кодекса РФ.

 6.7. Привлечение к сверхурочным работам, а также их оплата производится в порядке, предусмотренном ст.97, ст. 99, ст.149, ст.152, ст.259, ст. 264, и ст.268 трудового кодекса РФ.

 6.8. Привлечение к работе в праздничные и выходные дни, их оплата и предоставление соответствующей компенсации производится в порядке, предусмотренном ст. 112, ст. 113, ст.149, ст. 153, ст. 259, ст. 264 и ст.268 Трудового кодекса РФ.

 6.9. Ненормированный рабочий день устанавливается для Работников, занимающих следующие должности: директор, водитель.

 6.10. По желанию работника и согласованию с работодателем, работнику может быть установлен режим неполного рабочего времени – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При этом неполный рабочий день может быть разделен на части с учетом пожеланий работника и производственных целей.

 6.11. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя) ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) или работника, который ухаживает за больным членом семьи. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, которые являются основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника.

 6.12. Работодатель предоставляет Работникам следующие виды отпусков:

 6.12.1 Основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отпуск не может быть предоставлен работнику только на выходные дни, то есть на субботу и воскресенье. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации.

По соглашению работника и работодателя оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев непрерывной работы, за исключением случаев, когда работодатель обязан предоставить отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по заявлению работника.

Очередность предоставления отпусков – график отпусков, устанавливается работодателем с учетом производственной необходимости и пожеланий работников. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Вне графика отпусков работнику по письменному заявлению предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

 6.12.2 Работникам с ненормированным рабочим днем ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня.

 6.12.3. Отпуск без сохранения заработной платы:

 - по семейным обстоятельствам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем;

 - работникам, имеющим двух или более детей, в возрасте до 14 лет и работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней. Указанный отпуск 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;

 - при ухаживании за больным родственником – от 3 дней до 2 недель.

 6.12.4. Дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (с сохранением среднего заработка, в рабочих днях):

 - при регистрации брака сотрудников – 2 дня;

 - в случае смерти близких родственников при наличии подтверждающего документа (родители, брат, сестра, дети, супруг) – 3 дня;

  - матерям (отцам) либо другим лицам (опекунам, попечителям), воспитывающим детей-учащихся младших классов (1-4 класс) в День знаний-1 день;

 - переезд на новое место жительство – 2 дня;

 - ликвидации аварии в доме – 3 дня;

- проводами детей в армию – 2 дня.

 6.18. Перенос ежегодного очередного отпуска и отзыв из отпуска допускаются в исключительных случаях и в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ.

 6.19. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и по приказу директора. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена 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 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск, или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

**7. Оплата труда**

 7.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

 7.2. Заработная плата выплачивается в денежной форме 2 раза в месяц:

- за первую половину месяца -18 числа текущего месяца;

- за вторую половину месяца-3 числа каждого месяца, следующего за расчетным. Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается работнику накануне этого выходного (нерабочего праздничного) дня.

 7.4. Работодатель устанавливает надбавки компенсационного и стимулирующего характера согласно постановлению Кабинета Министров Чувашской Республики от 14 декабря 2015 года № 451 «Об утверждении Примерного положения о порядке оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сферах здравоохранения и предоставления социальных услуг».

 7.5. Порядок оплаты труда конкретизируется в Положении об оплате труда.

 7.6. В целях социальной защиты работников Учреждения работникам может оказываться дополнительная материальная помощь, которая не может носить регулярный характер, и выплачивается она по заявлению работника в следующих случаях:

 а) на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти в размере до 5 (пяти) тысяч руб.;

 б) работникам, перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в размере до 3 (трех) тысяч рублей;

 в) в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.) в размере до 5(Пяти) тысяч рублей;

 г) при рождении ребенка в размере до 5 (пяти) тысяч рублей;

 д) в связи 50, 55 и 60 летним юбилеем в размере до 5 (пяти) тысяч рублей;

 е) в случае награждения работника Почетной грамотой Республиканского и Российского значения в размере до одного должностного оклада в пределах фонда оплаты труда;

 ж) в связи тяжелым материальным положением работника. По данному пункту материальная помощь максимальным размером не ограничивается.

 7.7. При предоставлении ежегодного отпуска работникам выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада. Выплата по данному основанию производится при первом оформлении основного ежегодного оплачиваемого отпуска в календарном году на срок не менее 14 (четырнадцати) календарных дней. Выплата производится 1 (один) раз в год независимо от периода, за который предоставляется отпуск, при условии, что стаж Работника в организации превышает 11 (одиннадцать) месяцев. В случае если работник не использовал в течение года своего права на отпуск, данная выплата не производится.

 7.8. Работникам Центра выплачивается единовременное вознаграждение к ежегодному профессиональному празднику «День социального работника», к официальным государственным праздничным датам и к знаменательным датам, размеры которого устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения, и максимальными значениями не ограничиваются.

**8. Поощрения за успехи в работе**

 8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности и качества работы, продолжительную и безупречную работу и за другие достижения в работе в учреждении применяются следующие поощрения:

 - объявление благодарности;

 - награждение ценным подарком;

 - награждение Почетной грамотой;

 - выдача премии;

 - представление к званию лучшего по профессии;

 - выплата материальной помощи в размере до одного должностного оклада в случае награждения работника Почетной грамотой Республиканского и Российского значения в пределах фонда оплаты труда;

 - иные виды, предусмотренные Положением о премировании работников учреждения.

Допускается одновременное применение к работнику нескольких поощрений.

 8.2. Поощрения объявляются приказом по учреждению, доводятся до сведения Работников и заносятся в личные карточки работников.

 8.3. За выдающиеся достижения в труде Руководство может представить Работников к государственным наградам Российской Федерации.

**9. Дисциплина труда**

 9.1. Работники организации несут ответственность за ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей – в пределах, определенных действующим трудовым законодательством РФ и заключенным трудовым договором.

 9.2. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

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

 9.3. До наложения взыскания от работника должны быть затребованы письменные объяснения. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

 9.4. За каждый дисциплинарный проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

 9.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания (не считая времени отсутствия работника). В случае отказа работника от ознакомления с указанным приказом под подпись составляется соответствующий акт.

 9.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством), не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

 9.8. 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.

**10. Учет и расследование микротравм**

 10.1. Работодатель в соответствии с требованиями статьи 214 ТК обеспечивает безопасные условия труда работникам, принимает меры по сохранению жизни и здоровья работников, оказанию пострадавшим первой помощи.

 10.2. Работодатель в целях выполнения требований статьи 214 ТК:

* регистрирует происшедшие микротравмы в журнале регистрации и учета микротравм;
* дает оценку своевременности, качеству расследования, оформления и учета микротравм на производстве (при их наличии);
* обеспечивает контроль оформления и учета микротравм в учреждении;
* обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий труда (устранению причин микротравм).

 10.3. Работник в соответствии с требованиями статьи 215 ТК обязан немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшим в учреждении или об ухудшении состояния своего здоровья, о получении микротравмы в процессе работы.

 10.4. Руководитель структурного подразделения при любом повреждении (ухудшении) здоровья работника незамедлительно на месте происшествия:

* оказывает первую помощь пострадавшему или доставляет его (при необходимости) в любое медицинское учреждение (медпункт), используя транспорт организации, где ему должна быть оказана квалифицированная помощь;
* обеспечивает обязательное сопровождение работника, получившего микротравму, в медицинское учреждение: при падении с высоты, воздействии электрического тока, при отравлении организма и при укусе животных;
* принимает в зависимости от обстоятельств микротравмы меры по предотвращению аварийных ситуаций, воздействию опасных или вредных производственных факторов (вывести других работников с места происшествия; информировать работников и других лиц о возможной опасности; оградить место происшествия; вызвать соответствующие аварийные службы и др.);
* обеспечивает фиксацию места происшествия путем фотографирования, оформления схем;
* информирует работодателя о происшедшем событии, известных обстоятельствах, характере повреждения здоровья работника и принятых мерах по оказанию ему первой помощи (либо отказе работника от оказания ему квалифицированной медицинской помощи).

 10.5. Руководитель структурного подразделения после получения информации от пострадавшего, медицинского работника, членов бригады и др. о происшедшей микротравме в течение суток проводит расследование с определением круга лиц, участвующих в нем.

 10.6. В расследовании микротравм принимают участие специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда. Руководитель структурного подразделения для участия в расследовании может приглашать представителей других подразделений организации, которые могут представить соответствующие заключения по факту происшедшего события при выполнении совместных работ, с целью объективного установления причин происшествия и исключения возможных разногласий.

 10.7. Руководитель структурного подразделения и лица, участвующие в расследовании микротравмы, проводят осмотр места происшествия, опрос пострадавшего, а также свидетелей происшедшего (при наличии).

 10.8. Руководитель структурного подразделения по результатам расследования в течение суток оформляет справку о рассмотрении обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, в одном экземпляре. Справка подписывается всеми участниками расследования и пострадавшим и направляется специалисту по охране труда.

При этом в справке расследования указывают:

* сведения о работнике, получившем микротравму;
* время происшествия (время обращения работника за оказанием медицинской помощи или факт отказа работника от медицинской помощи);
* краткие обстоятельства повреждения здоровья;
* основные причины возникновения микротравмы (основной причиной является нарушение, которое непосредственно повлекло повреждение здоровья работника. Установление основной причины необходимо для последующего анализа опасностей и их предупреждения);
* перечень мероприятий по устранению причин происшедшего.

 10.9. Если в ходе расследования микротравмы будет установлено нарушение, допущенное непосредственным исполнителем, выраженное в сознательном невыполнении требований охраны труда, руководитель подразделения должен дать соответствующую оценку фактам нарушения и принять конкретные меры реагирования (направление работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда, подготовка докладной записки руководству и др.).

 10.10. Руководители структурных подразделений производят учет произошедших микротравм с регистрацией их в журнале учета микротравм.

**11. Заключительные положения**

11.1. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются Руководством в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством - совместно с представителями Работников.

11.2. Настоящие Правила являются обязательными для Работников, Работодателя и Руководства.

11.3. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящими правилами, Работники и Работодатель руководствуются трудовым законодательством.