

«Утверждаю»
Директор ОГБУСО «Реабилитационный
центр для детей и подростков с
ограниченными возможностями»

Т.В. Семейкина



«20» февраля 2022 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка
областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания
«Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»
на 2022 год с изменениями, действующими с 1 марта 2022 года**

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый гражданин имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями», (далее – Центр, работодатель):

являются локальным нормативным актом, регламентирующим в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации систему взаимоотношений между работниками и работодателем, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

содержат обязательства по установлению общих условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий работников Центра, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений;

обязательны к применению при заключении трудовых договоров и не ограничивают права сторон в применении социальных гарантий.

1.3. Правила распространяются на всех лиц, с которыми у Центра имеются трудовые отношения, обязательны для их безусловного исполнения.

Под дисциплиной труда понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенными в соответствии с Трудовым кодексом (далее – ТК РФ), иными законами, настоящими Правилами, трудовым договором, локальными нормативными актами.

1.4. Право работников на участие в управлении Центром непосредственно или через своих представителей, основные формы участия работников в управлении Центром регулируется трудовым законодательством РФ, настоящими Правилами.

1.5. Интересы работников в социальном партнерстве на локальном уровне уполномочен представлять иной, не являющийся первичной профсоюзной организацией, представительный орган.

Иной представительный орган – представители работников от каждого структурного подразделения Центра, избираемые на общем собрании работников в каждом структурном подразделении в порядке, предусмотренном статьей 31 ТК РФ.

Основные формы участия и права представителя работников предусмотрены статьей 53 ТК РФ, в том числе:

рассмотрение и согласование (отказ в согласовании) проектов локальных нормативных актов, в том числе документов по учету рабочего времени и выплаты заработной платы (графика работы, табеля учета рабочего времени, листа оценки эффективности деятельности работника, протоколов заседания комиссий), ежегодного графика отпусков работников того подразделения, от которого он был избран;

проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

участие в заседании тех комиссий Центра, где его присутствие обязательно.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

реорганизации или ликвидации Центра;

введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Центра, соглашениями.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам директору Центра соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении.

1.6. Настоящие Правила утверждаются директором Центра с учетом мнения представительного органа работников в социальном партнерстве согласно статье 190 Трудового кодекса Российской Федерации: проект направляется каждому представителю работников, которые в течение пяти рабочих дней со дня получения проекта принимают решение о возможности его согласования, направляется мотивированное мнение по проекту.

Принятые Центром и работниками дополнения или изменения к настоящим Правилам оформляются письменным соглашением между директором Центра и представителями работников.

1.7. Центр обязан ознакомить каждого работника с настоящими Правилами под расписку, разместить Правила на своем официальном сайте, обеспечить доступность ознакомления с ними.

1.8. Контроль за соблюдением Правил осуществляют директор, заместители директора, руководители структурных подразделений.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

2.2. Прием на работу оформляется трудовым договором. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник знакомится под роспись с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Гражданин не может быть принят на работу в Центр в случае:
признания его судом недееспособным или ограниченно дееспособным;
наличия заболевания, препятствующего выполнению трудовых обязанностей (в соответствии с заключением медицинского учреждения);

отсутствия сведений о проведении профилактических прививок, вакцинации;
наличия гражданства иностранного государства;

лишения его судом права занимать определенные должности, в том числе граждане, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

не соответствие полученного образования квалификационным требованиям к работникам по данной специальности.

2.3. Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной

высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.4. при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в Центр, предъявляет:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, 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;

медицинские документы:

личную медицинскую книжку,

заключение по результатам обязательного предварительного медицинского осмотра с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе,

заключение врачебной психиатрической комиссии об освидетельствовании работника с целью определения его пригодности по состоянию психического здоровья к осуществлению отдельных видов деятельности.

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

Лица, связанные с эксплуатацией транспортных средств, предъявляют удостоверение на право управления транспортным средством.

Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны при заключении трудовых договоров сообщать Центру сведения о последнем месте службы.

При заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы, Центр в десятидневный срок сообщает о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

2.6. В соответствии с трудовым договором работник обязуется лично в интересах, под управлением и контролем Центра выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности, и соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие в Центре. Центр обязуется предоставить работу, выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные трудовым законодательством.

2.7. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в Центре. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в Центре. Содержание трудового договора должно соответствовать действующему законодательству Российской Федерации. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации.

2.8. В трудовом договоре в обязательном порядке указываются:

фамилия, имя, отчество работника, сведения о документах, удостоверяющих его личность и сведения о работодателе: его полное наименование, идентификационный номер налогоплательщика, сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора;

место работы;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;

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

режим рабочего времени и времени отдыха;

характеристику условий труда на рабочем месте;

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

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с действующим законодательством РФ;

дополнительные условия, в том числе: об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте; об испытании; о неразглашении конфиденциальной информации; об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Центра; об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

2.9. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом. Центр обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме в срок не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к исполнению его трудовой функции.

Если гражданин был фактически допущен к работе работником, не уполномоченным на это Центром, и Центр отказывается признать эти отношения трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), Центр, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому гражданину фактически отработанное им время (выполненную работу).

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это Центром, привлекается к ответственности, в том числе и материальной, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.10. Прием на работу оформляется приказом директора Центра, изданным на основании заключенного трудового договора.

При приеме работника на работу (до подписания трудового договора) или при его переводе на другую работу Центр обязан:

- ознакомить работника с объемом и содержанием работы, подлежащей выполнению, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;

- ознакомить работника под роспись с его должностной инструкцией, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- проинструктировать работника по соблюдению требований техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических правил, этики и деонтологии, с оформлением инструктажа в журнале соответствующего образца.

2.11. На каждого работника отделом кадрово-правовой работы Центра формируется личное дело, которое включает: заявление о приеме на работу, экземпляр трудового договора, заключенного с работником, личный листок по учету кадров, автобиография, заполненная работником собственноручно в момент трудоустройства, копии документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, материалы по результатам аттестации, заключение обязательного предварительного (периодического) медицинского осмотра (обследования), заключение по результатам обязательного предварительного медицинского осмотра с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе, заключение врачебной психиатрической комиссии об освидетельствовании работника с целью определения его пригодности по состоянию психического здоровья к осуществлению отдельных видов деятельности, копии приказов о приеме, назначении и переводах (перемещении), взыскании, увольнении, иные документы, содержащие сведения о персональных данных работника, необходимые для соблюдения Центром прав работника по трудовому законодательству, по государственному пенсионному обеспечению, по законодательству об обязательных видах страхования. Автобиография содержит сведения в объеме, внесенные работником собственноручно по своему согласию и усмотрению, под свою личную ответственность. При получении согласия работника в автобиографию вклеивается фотография гражданина, предоставленная им

лично. В личном деле работника хранятся копии документов, удостоверяющих личность работника, копия военного билета (при необходимости), должностной инструкции, документы в области соблюдения прав персональных данных, сведения о трудовой деятельности по форме СТД Р (копия трудовой книжки) работника.

2.12. При заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытательного срока.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов.

Срок испытания не может превышать трех месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Испытание оформляется в соответствии со статьей 70 ТК РФ.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

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

лиц, не достигших возраста восемнадцати 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;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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 ТК РФ.

2.13. Центр не вправе требовать от работника выполнения трудовой функции, не обусловленной трудовым договором.

2.14. Перевод работника на другую постоянную работу, изменение существенных условий труда, перемещения, выполнение дополнительного объема работ производятся по согласованию с работником в установленном законом порядке.

2.15. В случае производственной необходимости, организационных изменений в деятельности Центра допускается изменение существенных условий трудового договора: изменение системы и размера оплаты труда, режима работы, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установления или отмены дополнительных видов работы, совмещения профессий и т.п.

О предстоящем изменении существенных условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Центр обязан уведомить работника в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, Центр обязан предложить ему в письменной форме иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и

состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в установленном законом порядке.

2.16. Центр обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (права на управление транспортным средством, другого специального права), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся в Центре работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

в других случаях, предусмотренных законами.

Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

2.17. Выдача документов, связанных с работой, и их копий производится по письменному заявлению работника не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления. Центр обязан выдать работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Работник обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), вернуть ее в Центр.

2.18. Прекращение трудового договора может иметь место только на основаниях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации. Прекращение действия трудового договора оформляется приказом директора Центра.

2.19. Работник вправе расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По окончании указанного срока работник вправе прекратить работу.

По соглашению сторон расторжение трудового договора возможно до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

2.20. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Центра.

С приказом работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника Центр обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию данного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.21. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника Центр также выдает ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ.

2.22. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

2.23. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, Центр обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма Центр освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Центр также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса.

2.24. В случае если в день увольнения работника (прекращения трудового договора) выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, Центр направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

Пересылка трудовой книжки почтой по указанному работником адресу допускается только с его согласия.

Со дня направления указанного уведомления Центр освобождается от ответственности за задержку выдачи работнику трудовой книжки.

В случае смерти работника трудовая книжка после внесения в нее соответствующей записи о прекращении трудового договора выдается на руки одному из его родственников под расписку или высылается по почте по письменному заявлению одного из родственников.

2.25. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Центр обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному по адресу электронной почты Центра), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя – Центра - после увольнения, Центр обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью).

Трудовые книжки не подлежат вывозу и пересылке за границу Российской Федерации.

3. Порядок регулирования труда дистанционных работников

3.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения Центра, его обособленного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Центра, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

3.2. Дистанционный работник - работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства.

3.3. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и Центром электронными документами в порядке и сроки, установленные ТК РФ.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с настоящими Правилами, локальными актами Центра, может осуществляться путем обмена электронными документами.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением.

3.4. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры и их расторжении путем обмена электронными документами, используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе, может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме.

3.5. Особенности порядка дистанционного взаимодействия Центра и работника, особенности организации труда, режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника, а при временной дистанционной работе - продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно, предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков, порядок организации труда, обеспечения дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, условия и особенности охраны труда, условия временного перевода по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия исключительных обстоятельств (случаев), устанавливается локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору на основании главы 49.1 ТК РФ.

3.6. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). 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.

Согласие работника на такой перевод и внесение изменений в трудовой договор не требуется.

По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

3.7. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

4. Основные права и обязанности работника

4.1. Каждый работник Центра имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных законом;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Центру об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- гарантии и компенсации, предусмотренные законом, в том числе профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование в установленном законом порядке;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Центром в предусмотренных законом формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в установленном законом порядке;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в установленном законом порядке;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных действующим законодательством;
- защиту персональных данных, хранящихся у работодателя в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации;
- на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

4.2. Каждый работник обязан:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, нормативными документами Центра;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;
- своевременно являться на работу и покидать рабочее место;
- своевременно, в полном объеме, качественно выполнять установленные нормы труда, исполнять законные распоряжения администрации Центра, использовать свое рабочее время производительно и эффективно;
- проявлять уважительное, гуманное и доброжелательное отношение к клиентам Центра и своим коллегам;
- соблюдать требования конфиденциальности, требования действующего законодательства при обработке персональных данных работников и клиентов Центра, служебную тайну;
- сообщить в письменной форме Центру не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (при замене кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата) об изменении реквизитов для перевода заработной платы;
- содержать рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- бережно относиться к имуществу Центра, работников, третьих лиц;
- принимать меры к недопущению причинения Центру материального ущерба; материальная ответственность за ущерб, причиненный Центру в результате виновного деяния, возлагается на виновное лицо в установленном законом порядке;
- соблюдать требования антикоррупционного законодательства РФ, антикоррупционной политики Центра;
- исполнять нормативные документы Центра о соблюдении требований этики и служебного поведения работников Центра;
- соблюдать требования о запрете курения на территории Центра в любое время суток.
- соблюдать требования по охране труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в деятельности Центра, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об

ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Центра, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

- применять по назначению и в соответствии с требованиями действующего законодательства смывающие средства по норме: ежемесячно 200гр мыло туалетное или 250мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах, установленных в местах общего пользования, кабинетах работников;

- проходить обязательную иммунизацию, профилактическую вакцинацию;

- подтверждать использование предоставленного освобождения от работы в случае сдачи крови и ее компонентов, для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, справкой от медицинской организации.

5. Основные права и обязанности Центра

5.1. Центр имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях в установленном законом порядке;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Центра (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся в Центре, если Центр несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном законом порядке;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников;

- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование);

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования,

обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации; вести электронный документооборот в области охраны труда; предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

5.2. Центр обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящих Правил и трудовых договоров;

- 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;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством РФ, настоящими Правилами, трудовыми договорами, производить выплату за первую половину месяца пропорционально отработанному времени, в размере не менее оклада и компенсационных выплат;

- обеспечить зачисление заработной платы работников на их банковские счета, операции по которым осуществляются с использованием национальных платежных инструментов - национальной платежной карты «Мир»;

- установить сроки выплаты заработной платы: не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: 6 числа за вторую половину каждого месяца, и 21 числа за первую половину каждого месяца (авансирование). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена;

- при выплате заработной платы выдавать в письменной форме каждому работнику расчетные листки по прилагаемой к настоящим Правилам форме, извещающей работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Центром установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

- определить следующий порядок выдачи работникам расчетных листов: через руководителя структурного подразделения, которому подчиняется работник, не позднее первого дня выплаты заработной платы;

- создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов

производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников;

- контролировать знание и соблюдение работниками требований по технике безопасности, пожарной безопасности, производственной санитарии и гигиене труда; принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников;

- организовывать учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных законом формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- обеспечить соблюдение работниками трудовой дисциплины, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

- соблюдать законодательство в сфере обеспечения занятости инвалидов, несовершеннолетних;

- принимать меры по противодействию коррупции, реализовывать Антикоррупционную политику;

- обеспечить защиту персональных данных работников;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством.

6. Рабочее время, режим рабочего времени и времени отдыха

6.1. Для работников в Центре устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Центр ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в Центре составляет 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда, в зависимости от должности и (или) специальности работника с учетом особенностей его труда.

Сведения о нормальной и сокращенной продолжительности рабочего времени по категориям работников установлены приложением к настоящим Правилам.

6.3. По соглашению между работником и Центром могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Центр обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы в Центре.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.4. Продолжительность ежедневной работы не может превышать для инвалидов времени, установленного медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному дню, уменьшается на один час.

В случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

Работникам, занятым на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

6.6. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход

за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом порядке, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

6.7. Центр имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника настоящими Правилами, трудовым договором:

для сверхурочной работы,

если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, исключена возможность работы на условиях ненормированного рабочего дня.

6.8. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению директора Центра при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Условия ненормированного рабочего дня работникам Центра устанавливаются по решению директора ежегодно.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем.

Перечень должностей работников, список работников с ненормированным рабочим днем устанавливается работодателем.

6.9. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

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

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) 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 Центром работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве 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.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с согласия работника.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным законом. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.10. Привлечение работника к работе в выходные или праздничные дни работник возможно при наличии письменного согласия работника и приказа Центра.

Случаи, когда возможно привлечение к работе в выходные и праздничные дни без согласия работника, установлены ТК РФ.

Работники, которых возможно привлечь к работе в выходной или праздничный день в особом порядке:

инвалиды; женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет; матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет; опекуны детей в возрасте до четырнадцати лет; родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом; работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет; работники, имеющие детей-инвалидов; работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским

заключением; отцы, воспитывающих детей без матери; опекуны (попечители) несовершеннолетних.

Привлечение к работе в выходной и праздничный день для указанных работников допускается, если:

работа не запрещена работнику по состоянию здоровья;

получено письменное согласие работника;

работник ознакомлен под роспись со своим правом отказаться от работы в выходной и праздничный день;

наличие письменного распоряжения Центра.

6.11. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);

- ежедневный (междусменный) отдых;

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых, четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и т.д.);

- нерабочие праздничные дни;

- отпуска.

6.12. В Центре установлены: начало рабочего времени в 09 час. 00 мин., перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут устанавливается через четыре часа от начала работы.

Перерыв для отдыха и питания (время обеденного перерыва) не включается в рабочее время. Работник использует время обеденного перерыва и место его проведения по своему усмотрению.

Время начала и окончания ежедневной работы, время перерыва для отдыха и питания устанавливается в соответствии с продолжительностью рабочей недели соответствующей категории работников.

Продолжительность рабочей недели	Продолжительность рабочего дня	Период начала и окончания работы	Перерыв для отдыха и питания
40 часов	8, 0 час.	9.00 - 17.30 час.	13.00 – 13.30 час.
39 часов	7, 8 час.	9.00 - 17.18 час.	13.00 – 13.30 час.
36 часов	7, 2 час.	9.00 - 16.42 час.	13.00 – 13.30 час.
35 часов	7, 0 час.	9.00 - 16.30 час.	13.00 – 13.30 час.
33 часа	6, 6 час.	9.00 - 16.06 час.	13.00 – 13.30 час.
24 часа	4, 8 час.	9.00 - 13.48 час.	13.00 – 13.30 час.
20 часов	4,0 час.	9.00 - 13.00 час.	-
18 часов	3,6 час.	9.00 - 12.36 час.	-

6.13. Для работников с пятидневной рабочей неделей выходной день может быть перенесен на другой рабочий день в соответствии с нормативным правовым актом Губернатора Иркутской области. При совпадении перенесенного рабочего дня с предпраздничным днем, продолжительность служебного (рабочего) времени уменьшается на один час.

6.14. В случаях, когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в Центре для отдельной категории работников устанавливается суммированный учет рабочего времени,

чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период – один год – не превышала нормального числа рабочих часов. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для определенной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Суммированный учет рабочего времени является нормативной основой для применения режима гибкого рабочего времени, при котором начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению между Центром и каждым работником.

6.15. В отношении следующих работников введен суммированный учет рабочего времени, в отношении которых продолжительность работы, в том числе время начала и окончания работы, перерывы для отдыха и питания, определяются графиками работы:

структурное подразделение	должности (профессии) работников
отделение круглосуточного и дневного пребывания г. Иркутск	медицинская сестра палатная (постовая), социальный работник, социальный педагог, специалист по реабилитационной работе в социальной сфере, культорганизатор
отделение круглосуточного и дневного пребывания г. Шелехов	врач, медицинская сестра палатная (постовая), социальный работник, социальный педагог, музыкальный руководитель, методист, специалист по реабилитационной работе в социальной сфере
хозяйственный отдел	сторож, вахтер, лифтер, заведующий камерой хранения, гардеробщик
обслуживающий персонал	повар, кухонный рабочий, программист
консультативно-диагностическое отделение	врач

6.16. Основным элементом режима гибкого рабочего времени являются скользящие (гибкие) графики работы, которые составляются, согласовываются с представителями работников подразделений и объявляются работникам под расписку не позже, чем за месяц до их введения в действие, утверждаются директором по представлению руководителя подразделения, составившего график работы.

6.17. Работнику запрещается изменять по своему усмотрению график работы, оставлять свою работу до прихода сменяющего его работника. В случае неявки сменяющего работника, дежурный работник сообщает об этом руководству Центра.

Непосредственный руководитель подразделения осуществляет контроль за своевременностью прибытия работника на рабочее место и выбытие с работы.

Работник, находящийся в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения, не может быть допущен к работе в данный рабочий день (смену), к данному работнику Центр принимает меры дисциплинарного воздействия.

6.18. В случае неявки работника на работу по уважительной причине, работник обязан известить об этом непосредственного руководителя либо директора Центра с последующим представлением документов, подтверждающих обоснованность его отсутствия.

Отсутствие работника на рабочем месте в рабочее время допускается только с разрешения директора Центра или непосредственного руководителя работника.

6.19. Работникам с суммированным учетом рабочего времени предоставляются регламентированные перерывы - специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, которые включаются в рабочее время и служат для предупреждения преждевременной утомляемости.

6.20. При работе по графику в дневное время продолжительностью смены не более 8 часов предоставляется один перерыв для отдыха и питания через 4 часа от начала работы, продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается, устанавливается два регламентированных перерыва (через 2 часа от начала рабочей смены и через 2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 5 - 7 минут каждый).

6.21. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Центр обеспечивает работнику возможность и место отдыха и приема пищи в рабочее время.

Установлен следующий перечень работ, где предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, с обеспечением работнику возможности отдыха и приема пищи в рабочее время, на рабочем месте:

- сторож,
- вахтер,
- медицинская сестра палатная.

6.22. При работе по графику в дневное время продолжительностью смены от 8 до 12 часов работнику предоставляется 3-4 регламентированных перерыва по 10 минут с общей продолжительностью 30-40 минут (первый - через 2 часа от начала работы, второй и последующие - через равные промежутки времени до окончания смены).

6.23. При 12-часовой дневной рабочей смене и более предусматривается в динамике рабочей смены два обеденных перерыва общей продолжительностью один час (первый - через 4,0 часа, второй - через 7,5-8,0 часа от начала работы), предоставляется 4 регламентированных перерыва по 10 минут с общей продолжительностью 40 минут (первый - через 2 часа от начала работы, второй - через 1 час после обеденного перерыва, третий - через 1,0-1,5 часа после второго обеденного перерыва, четвертый - за 1 час до окончания смены).

6.24. В ночное время смены (с 22.00 часов до 06.00 часов) работникам предоставляются регламентированные перерывы в счет рабочего времени через каждый час работы по 5 - 8 минут. В ночные часы работы (глубокие часы ночи), предоставляется один раз индивидуальный ночной отдых на 45 - 60 минут при подмене отдыхающего.

6.25. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, а также другим работникам в необходимых случаях, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

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

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по категориям работников представлена в приложении к Правилам.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемого директором, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Центра и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется ежегодно, утверждается не позднее чем за 2 недели до наступления

следующего календарного года с учетом мнения представителей работников, доводится до сведения всех работников в установленном законом порядке.

График отпусков обязателен как для Центра, так и для работника.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы.

В установленном законом порядке, по соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

В исключительных случаях, по решению директора Центра, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

6.27. Для категории работников с ненормированным рабочим днем в соответствии с условиями трудового договора предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней.

6.28. Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Центром, в зависимости от обстоятельств, в соответствии с которыми возникла необходимость в данном отпуске.

Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

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

участникам Великой Отечественной войны; ветеранам боевых действий из числа лиц, указанных в подпунктах 1-4 пункта 1 статьи 3 Федерального закона от 12.01.1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах» - до 35 календарных дней в году;

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных законом.

6.29. Центром предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работников время продолжительностью до 14 календарных дней:

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет,
работнику, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет,
отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери,
работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

6.30. Работники при прохождении диспансеризации, в случае сдачи крови и ее компонентов имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка; предоставление работником справки медицинской организации о прохождении диспансеризации, о дне сдачи крови и ее компонентов является обязательным.

7. Меры поощрения за труд

7.1. За успешное и добросовестное выполнение трудовых обязанностей, оперативное и качественное выполнение планов и заданий, реальный вклад в решение финансово-экономических задач, за продолжительную и безупречную работу, высокое профессиональное мастерство, добросовестный труд, проявление инициативы в работе, за внедрение научных разработок, за решение вопросов, направленных на обеспечение благополучия учреждения, а также способствующих всестороннему развитию учреждения, за выполнение заданий особой важности по поручению директора и иные успехи в труде, Центром применяются следующие виды поощрения работников:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- выплата денежной премии.

7.2. Поощрения (кроме выплаты денежной премии) оформляются приказом (распоряжением) Центра, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

7.3. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, награждению, присвоению почетных званий, могут быть представлены к государственным наградам.

8. Меры воздействия в случае нарушения трудовой дисциплины

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, повлекшее за собой дисциплинарный проступок, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, дает основание для применения одного из видов дисциплинарного взыскания:

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

8.2. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания, в этом случае составляется акт об отказе дать объяснения.

8.3. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, 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.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

8.4. Каждое дисциплинарное взыскание объявляется приказом с указанием основания его применения и сообщается работнику, в отношении которого применено взыскание, под расписку в трехдневный срок со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника подписать приказ составляется соответствующий акт.

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

8.5. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания (статья 81 Трудового Кодекса Российской Федерации) может быть применено за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, а именно: прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня), за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, за разглашение охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, совершения по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившем в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий, нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало угрозу наступления таких последствий; за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя; за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

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

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

8.8. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

8.9. На территории Центра установлен запрет на курение в любое время суток. Лица, нарушающие данное требование о запрете, несут ответственность в дисциплинарном порядке.

9. Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

9.1. Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах, применяются Центром в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией труда.

9.2. Квалификационные характеристики должностей работников Центра отражаются в должностных инструкциях, содержащих:

перечень основных трудовых функций работника;

основные требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, которые работник должен применять при выполнении должностных обязанностей;

требования к квалификации, определяющие необходимые для выполнения должностных обязанностей уровень профессиональной подготовки работника, удостоверяемый документами об образовании, а также требования к стажу работы.

9.3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, действующей в Центре, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

9.4. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет Центр.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются Центром на условиях и в порядке, которые определяются законом.

9.5. В предусмотренных законом случаях Центр обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

9.6. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные законодательством

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

9.7. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

9.8. Работники обязаны проходить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, если это является условием выполнения определенных видов деятельности, используя различные формы реализации дополнительного образования.

При сложившихся чрезвычайных условиях по санитарно-эпидемиологическим, климатическим, иным основаниям, в том числе в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции, работниками применяются электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

10. Материальная ответственность

10.1. Работник обязан возместить Центру причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Центра или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в Центре, если Центр несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Центра произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

10.2. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения Центром обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

10.3. Центр имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Учредитель Центра может ограничить указанное право Центра в случаях, предусмотренных законодательством.

10.4. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

10.5. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный Центру прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

10.6. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- привлечения работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный Центру при исполнении работником трудовых обязанностей;
- недостачи ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных ценностей по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

10.7. Письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

Материальная ответственность сторон может конкретизироваться в трудовом договоре.

Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника и оговорено при приеме на работу, в трудовом договоре, отказ работника от заключения договора о полной материальной ответственности считается неисполнением работником трудовых обязанностей.

10.8. Размер ущерба, причиненного Центру при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

10.9. Обязанность Центра устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения. До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками Центр обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки Центр имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Работник имеет право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в установленном законом порядке.

10.10. Установлен следующий порядок взыскания ущерба:

- взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению (приказу) директора Центра. Распоряжение (приказ) может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Центром размера причиненного работником ущерба;

- если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возмещать причиненный Центру ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом;

- при несоблюдении Центром установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать его действия в суд;

- работник, виновный в причинении ущерба Центру, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет Центру письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей.

В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке;

- с согласия Центра работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество;

- возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Центру.

10.11. В случае увольнения до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Центра, работник обязан возместить затраты, понесенные Центром на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

10.12. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности Центру могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания вины работника в невыполнении норм труда или простое;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

10.13. В случае невозможности удержания из заработной платы работника для погашения задолженности Центру при его увольнении до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска, работник обязан произвести возврат задолженности в кассу Центра.

10.14. Центр обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

В случае причинения Центром ущерба имуществу работника, Центр возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им Центру. Центр обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением Центра или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

11. Охрана труда

11.1. Основные понятия.

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни воздействия таких факторов не превышают установленных нормативов.

Вредный производственный фактор - фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к профессиональному заболеванию работника.

Опасный производственный фактор - фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к травме или смерти работника.

Опасность - потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности.

Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Средство индивидуальной защиты - средство, используемое для предотвращения или уменьшения воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также для защиты от загрязнения.

Средства коллективной защиты - технические средства защиты работников, конструктивно и (или) функционально связанные с производственным оборудованием, производственным процессом, производственным зданием (помещением), производственной площадкой, производственной зоной, рабочим местом (рабочими

местами) и используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов.

Производственная деятельность - совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Требования охраны труда - государственные нормативные требования охраны труда, а также требования охраны труда, установленные локальными нормативными актами Центра, в том числе правилами (стандартами) и инструкциями по охране труда.

Государственная экспертиза условий труда - оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

Профессиональный риск - вероятность причинения вреда жизни и (или) здоровью работника в результате воздействия на него вредного и (или) опасного производственного фактора при исполнении им своей трудовой функции с учетом возможной тяжести повреждения здоровья.

Управление профессиональными рисками - комплекс взаимосвязанных мероприятий и процедур, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя выявление опасностей, оценку профессиональных рисков и применение мер по снижению уровней профессиональных рисков или недопущению повышения их уровней, мониторинг и пересмотр выявленных профессиональных рисков.

Система управления охраной труда - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей.

Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

11.2. Основными принципами обеспечения безопасности труда являются:
предупреждение и профилактика опасностей;
минимизация повреждения здоровья работников.

Принцип предупреждения и профилактики опасностей означает, что работодатель систематически должен реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, включая ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков или недопущение повышения их уровней, с соблюдением приоритетности реализации таких мероприятий.

Принцип минимизации повреждения здоровья работников означает, что работодателем должны быть предусмотрены меры, обеспечивающие постоянную готовность к локализации (минимизации) и ликвидации последствий реализации профессиональных рисков.

11.3. Работодатель обязан:

создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников;

обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда;

приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной

экспертизы условий труда, предусмотренные настоящим Кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

11.4. Каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ. Работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

11.5. Работники учреждения проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры. Работники проходят обязательное психиатрическое освидетельствование.

Работники не допускаются к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

11.6. На каждого работника Центра оформлена личная медицинская книжка на бланке установленного образца, являющегося защищенной полиграфической продукцией уровня "В".

Центр обеспечивает:

хранение и учет личных медицинских книжек,

соблюдение сроков предварительных (периодических) медицинских осмотров (освидетельствований),

соблюдение полноты записей о результатах предварительных (периодических) медицинских осмотров (освидетельствований) в личных медицинских книжках работников,

11.7. Для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, работникам бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты и смывающие средства.

Центр ежегодно утверждает перечни профессий (должностей) работников и положенных им смывающих и обезвреживающих средств, средств индивидуальной защиты, которые прилагаются к настоящим Правилам.

В Центре обеспечивается надлежащий учет и контроль выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств; при выдаче смывающих средств - информирование работника о правилах применения.

Центр обеспечивает соблюдение законодательства в сфере охраны здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака.

11.8. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением введена должность специалиста по охране труда.

Составным элементом системы управления охраной труда, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда является комиссия по охране труда.

Выполнение обязанностей по соблюдению требований охраны труда осуществляется Центром при непосредственном участии работников и (или) уполномоченного работниками (представителей работников) по охране труда.

Уполномоченный по охране труда осуществляет общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда, имеет право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда на всех участках Центра и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

12. Условия труда работников, являющихся инвалидами

12.1. Центр обязан обеспечивать работников, являющихся инвалидами, рациональное трудоустройство с учетом нарушенных функций и ограничений их жизнедеятельности.

12.2. При решении вопросов занятости инвалидов необходимо учитывать следующее: прямая дискриминация в отношении инвалидов при решении вопросов занятости выражается в не связанном с деловыми качествами инвалида отказе в приеме на работу и продвижении по службе, в профессиональной ориентации и обучении (переподготовке), трудоустройстве преимущественно на низкоквалифицированные и низкооплачиваемые рабочие места;

косвенная дискриминация представляет собой требования, которые формально являются едиными для всех, но фактически ставят в неравное положение инвалидов.

Косвенная дискриминация имеет место, когда положения локальных нормативных актов Центра и практика их применения создают условия, препятствующие или ограничивающие выполнение работы инвалидом по сравнению с другими работниками.

12.3. На Центр возложены обязанности предоставления инвалидам гарантий трудовой занятости путем:

установления квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов;

резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;

создание специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов;

создания инвалидам условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

организации обучения инвалидов новым профессиям;

установления наставничества в целях содействия в профессиональной адаптации на рабочем месте.

12.4. Показанными условиями труда для трудоустройства инвалидов являются:

оптимальные и допустимые санитарно-гигиенические условия производственной среды по физическим (шум, вибрация, инфразвук, электромагнитные излучения, пыль, микроклимат), химическим (вредные вещества, вещества-аллергены, аэрозоли и др.) и биологическим (микроорганизмы, включая патогенные, белковые препараты) факторам;

работа с незначительной или умеренной физической, динамической и статической нагрузкой, в отдельных случаях с выраженной физической нагрузкой;

работа преимущественно в свободной позе, сидя, с возможностью смены положения тела, в отдельных случаях - стоя или с возможностью ходьбы;

рабочее место, соответствующее эргономическим требованиям;

работа, не связанная со значительными перемещениями (переходами).

Расстановка оборудования и мебели на рабочих местах инвалидов должна обеспечивать безопасность и комфортность труда.

Оборудованное рабочее место инвалида должно обеспечивать безопасность труда и соответствовать трудовому законодательству Российской Федерации, гигиеническим требованиям к условиям труда инвалидов, а также рекомендациям индивидуальной программы реабилитации.

12.5. Центр обязан ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

12.6. Запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обязательств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера).

12.7. Квота для приема на работу инвалидов установлена для Центра в размере 2 процента к среднесписочной численности работников. При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается в пределах установленной для Центра квоты для приема на работу инвалидов.

12.8. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов - рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) Центром с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с Основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определенными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения.

12.9. Резервирование рабочих мест для инвалидов осуществляется посредством выделения Центром рабочих мест из числа имеющихся или созданных по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов, в счет установленной квоты для приема на работу инвалидов.

12.10. Центр при трудоустройстве инвалида создает ему необходимые для выполнения трудовой функции условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

Создание инвалидам необходимых условий труда включает в себя деятельность, обеспечивающую показанные инвалиду условия и режим труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

Не допускается установление условий труда, ухудшающих положение работника, имеющего инвалидность, по сравнению с другими работниками.

Создание инвалидам необходимых условий труда включает в себя деятельность, обеспечивающую показанные инвалиду условия и режим труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

12.11. Для инвалидов I и II групп продолжительность рабочего времени составляет не более 35 ч в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлекать инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время можно только с их согласия и при условии, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

13. Заключительные положения

13.1. Настоящие Правила принимаются с учетом мнения представителей трудового коллектива, утверждаются директором Центра, представляются в структурные подразделения для ознакомления каждым работником под расписку, подлежат применению в Центре с 1 марта 2022 года до момента принятия правил внутреннего трудового распорядка на следующий календарный год.

13.2. Настоящие Правила разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, регламентирующими трудовые отношения работников и Центра.

Представительный орган в социальном партнерстве на локальном уровне - представители работников ОГБУСО «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»

Приложение к Правилам внутреннего трудового распорядка ОГБУСО «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» на 2022 год, с изменениями, действующими с 1 марта 2022 года

Категории работников, которым ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время

Категория работников	Основание
один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет	ст. 262.1 ТК РФ
Работник, имеющий трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет - до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет	ст.262.2 ТК РФ
отец, опекун (попечитель) несовершеннолетнего, воспитывающий детей без матери	ст.264 ТК РФ
работники в возрасте до 18 лет	ст. 267 ТК РФ
работники, награжденные знаком "Почетный донор России" или "Почетный донор СССР"	ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ
граждане, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне и получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр)	п. 15 части первой ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 N 2-ФЗ
Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы	ч. 2 ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 N 5-ФЗ
инвалиды войны ветераны боевых действий лица, награжденные знаком "Жителю блокадного Ленинграда" некоторые другие категории, предусмотренные Законом о ветеранах	ст. 14 - 19 Федерального закона от 12.01.1995 N 5-ФЗ
Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы	п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 N 4301-1
некоторые категории граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы	ст. 14 - 17, 25 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1
работники, в текущем рабочем году отозванные из отпуска	часть 2 ст.125 ТК РФ

Приложение к Правилам внутреннего трудового распорядка ОГБУСО «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» на 2022 год, с изменениями, действующими с 1 марта 2022 года

**Сведения
о продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков по категориям работников
ОГБУСО «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными
возможностями»**

Наименование должности (профессии)	Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в южных районах Восточной Сибири) (в календарных днях)	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска на работах с вредными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда
директор, заместители директора, руководители структурных подразделений, должности работников согласно штатному расписанию, за исключением педагогических работников	28	8	нет
социальный педагог, музыкальный руководитель, учитель-дефектолог, логопед, педагог-психолог, преподаватель, учитель, инструктор по труду, педагог дополнительного образования, методист	56	8	нет
работники в возрасте до восемнадцати лет	31	8	нет
работники-инвалиды	30	8	нет

Приложение к Правилам внутреннего трудового распорядка
ОГБУСО «Реабилитационный центр для детей и подростков с
ограниченными возможностями» на 2022 год, с изменениями,
действующими с 1 марта 2022 года

**Сведения о нормальной и сокращенной продолжительности рабочего времени по
категориям работников**

Продолжительность рабочего времени	Наименование занимаемой должности, профессии (специальности)
40 часов	Директор, заместитель директора (кроме заместителя директора по медико-социальной реабилитации), главный бухгалтер, начальник отдела кадрово-правовой работы, заведующий отделением круглосуточного и дневного пребывания г. Иркутск, заведующий отделением круглосуточного и дневного пребывания г. Шелехов, заведующий отделением социальной реабилитации и психолого-педагогической помощи, начальник хозяйственного отдела, специалист по связям с общественностью, культорганизатор, специалист по управлению персоналом, юрисконсульт, заместитель главного бухгалтера, экономист, бухгалтер, контрактный управляющий, специалист по социальной работе, специалист по реабилитационной работе в социальной сфере, социальный работник, специалист по охране труда, специалист по гражданской обороне, инженер, системный администратор, программист, администратор, заведующий хозяйством, заведующий складом, кастаньяша, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, столяр, маляр, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, оператор стиральных машин, гладильщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, уборщик служебных помещений, гардеробщик, лифтер, водитель автомобиля, техник по техническим средствам реабилитации инвалидов, вахтер, сторож, подсобный рабочий, кастаньяша
39 часов	Заместитель директора по медико-социальной реабилитации, заведующий отделением - врач, главная медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, инструктор-методист по лечебной физкультуре, медицинский статистик, врач-методист
36 часов	Врач-педиатр, врач-невролог, врач-терапевт, врач-психиатр, врач-сурдолог-оториноларинголог, врач функциональной диагностики, врач ультразвуковой диагностики, врач-травматолог-ортопед, врач-физиотерапевт, врач-рефлексотерапевт, врач – детский уролог-андролог, врач по лечебной физкультуре, врач мануальной терапии, врач-стоматолог детский, медицинская сестра, старшая медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по массажу, медицинская сестра процедурной, инструктор по лечебной физкультуре, социальный педагог, педагог-психолог, преподаватель, учитель, инструктор по труду, методист
35 часов	1) Работники, имеющие право на сокращенную продолжительность рабочего времени с сохранением полной оплаты труда за сокращенное рабочее время: инвалиды I и II групп; 2) работники в возрасте от 16 до 18 лет с оплатой труда с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени.
24 часа	1) Музыкальный руководитель, 2) работники в возрасте до шестнадцати лет.
20 часов	Учитель-дефектолог.
18 часов	Логопед, педагог дополнительного образования.

Приложение к Правилам внутреннего трудового распорядка ОГБУСО «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» на 2022 год, с изменениями, действующими с 1 марта 2022 года

**Форма
расчетного листка по выплате заработной платы работнику ОГБУСО
«Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными
возможностями»**

приложение к правилам внутреннего трудового распорядка

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА

Ф.И.О.

ОГБУСО "Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями"

Должность:

Подразделение

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Доплата за совмещение по должности, расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работ <i>Доплата за совмещение по должности, расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работ</i>						НДФЛ		
Оплата по окладу <i>Оклад: _____</i>						Выплачено:		
Районный коэффициент <i>Районный коэффициент</i>								
Северная надбавка								
Надбавка за интенсивность в труде в сфере ОМС								
Надбавка за стаж непрерывной работы <i>Процент надбавки за выслугу лет</i>								
Персональная надбавка <i>Персональная надбавка</i>								
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы <i>Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы</i>								
Надбавка в связи с опасными условиями труда <i>Надбавка в связи с опасными условиями труда 25</i>								

Долг организации на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:

Приложение к Правилам внутреннего трудового распорядка ОГБУСО «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» на 2022 год, с изменениями, действующими с 1 марта 2022 года

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда в ОГБУСО «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» на 2022 год

г. Иркутск

«28» февраля 2022 г.

ОГБУСО «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями», именуемое в дальнейшем "Работодатель", в лице директора Семейкиной Татьяны Владимировны и представители работников учреждения, именуемые в дальнейшем "Работники", заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. Настоящее соглашение является локальным актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем на основе принципов социального партнерства, сотрудничества, разграничения прав и обязанностей сторон в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

1.2. Настоящее соглашение заключено в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным действующим законодательством РФ, а также с учетом поступивших от Работодателя и Работников замечаний, предложений, дополнений и вступает в силу с 1 марта 2022 года.

1.3. Действие соглашения распространяется на всех Работников учреждения.

1.4. Условия настоящего соглашения являются обязательными для Работодателя и Работников.

2. Социальное партнерство в сфере труда

2.1. Социальное партнерство - система взаимоотношений между Работниками (представителями Работников) и Работодателем, направленная на обеспечение согласования их взаимных интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2.2. Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;

- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность настоящего соглашения;
- контроль за выполнением принятого соглашения;
- ответственность сторон за исполнение соглашения.

2.3. Представителями со стороны Работников являются лица, избранные на общем собрании работников каждого структурного подразделения учреждения и уполномоченные Работниками на представление их интересов. Для организации работы по охране труда, согласования локальных актов, участия в работе комиссии по охране труда, комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве. Из числа представителей работников избирается уполномоченный по охране труда от представительного органа работников учреждения.

3. Перечень мероприятий по охране труда

Наименование мероприятия	Меры по реализации мероприятия	Прогноз выполнения мероприятий
Организационные мероприятия по охране труда		
Специальная оценка условий труда (СОУТ)	В соответствии с графиком проведения СОУТ в III- IV квартале 2022 года	38 рабочих мест
Выявление и оценка уровней профессиональных рисков, оформление требуемой документации	Первый и второй кварталы 2022 года	148 рабочих мест
Проведение обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию средств	- вновь принятые работники;	100%
	- при переводе на другую должность;	100%
	- после перерыва в работе, превышающего один год.	100%
	Ежегодно проходят обучение с последующим тестированием:	
	- по программе «Оказание первой помощи пострадавшим»	100% - работники рабочих профессий,

индивидуальной защиты, инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда		- педагогические работники, - социальные работники
	- по охране труда, - обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты с 1 марта 2022 г. - по пожарной безопасности, - по электробезопасности	все работники учреждения.
Разработка и утверждение инструкций по охране труда	Разработка инструкций по мере необходимости (изменения в законодательстве РФ, приобретение нового оборудования, введение в штат новых должностей и т.д.). Ознакомление с вновь принятыми инструкциями по охране труда	по необходимости в течение месяца после утверждения инструкций
Технические мероприятия по охране труда		
Обеспечение теплового режима и режима проветривания в рабочих помещениях	Проверка систем вентиляции и отопления в соответствии с утвержденным графиком ежеквартально.	100% всех помещений
Обеспечение нормативного естественного и искусственного освещения в соответствии с санитарными нормами	Ежеквартальный контроль	100% всех помещений
Содержание пешеходных дорог, тротуаров, переходов на территории учреждения в целях обеспечения безопасности работников	Ежедневный контроль	Территория учреждения
Организация рабочих мест инвалидов в соответствии с нормами безопасности с учетом ИПРА	- Изучение ИПРА работников-инвалидов - Проверка оснащенности специальных рабочих мест работников –инвалидов по зрению - Производственный контроль на рабочих местах инвалидов	13 человек

Приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой	в течение 2022 года	Все работники учреждения
Санитарные и профилактические мероприятия		
Проверка наличия и пополнения аптечек первой помощи	- Проверка наличия и содержания аптечек первой помощи - 1 раз в квартал. -комплектование аптечек первой помощи недостающими изделиями медицинского назначения обязательных для наличия в аптечках первой помощи структурных подразделений учреждения	По мере необходимости
Организация обязательных предварительных (периодических) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований работников	С целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, а также с целью раннего выявления и профилактики заболеваний - предварительный медицинский осмотр, обязательное психиатрическое освидетельствование. Обязательное психиатрическое освидетельствование (один раз в пять лет). Обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) проходят все работники учреждения один раз в год.	100% вновь принятых работников 100% 100%
Предрейсовые (послереисовые) медицинские осмотры водителей	Предрейсовые (послереисовые) медицинские осмотры проходят все водители автомобилей ежедневно.	100%
Вакцинация работников (грипп, коронавирусная инфекция) (кроме лиц, имеющих медицинские противопоказания)		95%
Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее - ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК)		По обращению работников
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты		

Обеспечение работников учреждения специальной одеждой. Выдача средств защиты зрения, дыхания, слуха и др.	Приобретение и выдача специальной одежды, средств защиты зрения, дыхания, слуха.	в соответствии с Перечнем профессий (должностей) работников ОГБУСО «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» и положенных им средств индивидуальной защиты
Выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, защитных и регенерирующих кремов	Приобретение и выдача смывающих и обезвреживающих средств, защитных и регенерирующих кремов	в соответствии с Перечнем профессий (должностей) работников ОГБУСО «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» и положенных им смывающих и обезвреживающих средств.
Мероприятия по обеспечению пожарной безопасности		
Информирование работников о противопожарном режиме в городах Иркутске, Шелехов, Иркутской области	По мере поступления информации и сведений о состоянии противопожарного режима.	100% всех работников учреждения
Техническое обслуживание и ремонт автоматической пожарной сигнализации (АПС)	Техническое обслуживание Ремонт АПС	обслуживание ежемесячно, ремонт по мере необходимости на основании актов технического обслуживания
Контроль за состоянием первичных средств пожаротушения, путей эвакуации, чердачных и подвальных помещений	Проверка огнетушителей. Испытание пожарных кранов. Проверка путей эвакуации, чердачных и подвальных помещений. Испытание огнезащитной обработки деревянных конструкций кровли зданий	один раз в квартал, два раза в год, один раз в квартал. Сентябрь-октябрь 2022 г.

4. Выполнение настоящего соглашения

4.1. Реализация настоящего соглашения осуществляется комиссией по охране труда, сторонами социального партнерства, их представителями согласно плану работы комиссии по охране труда на 2022 год.

При выполнении настоящего соглашения представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.



Директор

Семейкина Т.В.

Представители трудового коллектива:

Ерохина В.М.

Калашникова А.Ю.

Кармадонова И.С.

Питерс Л.В.

Кузьмин Ф.В.

Малеваная Е.И.

Полякова Т.Н.

Самбурова Н.А.

Ткаченко Т.В.

Шевелева М.Ю.

Приложение к Правилам внутреннего трудового распорядка
ОГБУСО «Реабилитационный центр для детей и подростков с
ограниченными возможностями» на 2022 год,
с изменениями, действующими с 1 марта 2022 года

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий (должностей) работников ОГБУСО «Реабилитационный центр для детей
и подростков с ограниченными возможностями» и положенных им смывающих и
обезвреживающих средств

	Должность	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Администратор	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
2.	Бухгалтер	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
3.	Вахтер	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
4.	Водитель автомобиля	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	100мл 100мл 300 г 500 мл
5.	Врач по лечебной физкультуре	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
6.	Врач-методист	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
7.	Врач - рефлексотерапевт	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
8.	Врач мануальной терапии	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
9.	Врач сурдолог-оториноларинголог	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
10.	Врач травматолог – ортопед	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
11.	Врач ультразвуковой диагностики	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
12.	Врач - детский уролог-андролог	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
13.	Врач функциональной диагностики	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
14.	Врач-невролог	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
15.	Врач-педиатр	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
16.	Врач-стоматолог детский	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук Регенерирующие, восстанавливающие кремы Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	200 гр 250 мл 100мл 100мл
17.	Врач-терапевт	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл

18.	Врач-физиотерапевт	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
19.	Главная медицинская сестра	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
20.	Главный бухгалтер	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
21.	Дворник	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи) Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	100мл 100мл 100мл 200гр 250мл
22.	Директор	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
23.	Заведующий камерой хранения	Мыло или жидкие моющие средства для мытья	200 гр 250 мл
24.	Заведующий отделением	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
25.	Заведующий отделением - врач-невролог	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
26.	Заведующий отделением - врач-физиотерапевт	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
27.	Заведующий складом	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
28.	Заведующий хозяйством	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
29.	Заместитель главного бухгалтера	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
30.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
31.	Заместитель директора по медико-социальной реабилитации	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
32.	Заместитель директора по социально-реабилитационной работе	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
33.	Инженер	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
34.	Инструктор по лечебной физкультуре	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
35.	Инструктор по труду	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
36.	Инструктор-методист по лечебной физкультуре	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
37.	Кастелянша	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
38.	Культурорганизатор	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
39.	Контрактный управляющий	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
40.	Кухонный рабочий	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии Мыло	100мл 100мл 200гр 250 мл

		или жидкие моющие средства для мытья рук	
41.	Лифтер	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
42.	Логопед	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
43.	Медицинская сестра (медицинский брат)	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
44.	Медицинская сестра (стоматологический кабинет)	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук Регенерирующие, восстанавливающие кремы Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	200 гр 250 мл 100мл 100мл
45.	Медицинская сестра диетическая	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
46.	Медицинская сестра (медицинский брат) палатная (постовая)	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
47.	Медицинская сестра (медицинский брат) по массажу	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
48.	Медицинская сестра (медицинский брат) по физиотерапии	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
49.	Медицинская сестра (медицинский брат) процедурной	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	200 гр 250 мл 100 мл
50.	Медицинский статистик	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
51.	Методист	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
52.	Музыкальный руководитель	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
53.	Начальник отдела	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
54.	Оператор стиральных машин	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу) Регенерирующие, восстанавливающие кремы Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	100 мл 100 мл 200 гр 250 мл
55.	Педагог дополнительного образования	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
56.	Педагог-психолог	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
57.	Повар	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
58.	Подсобный рабочий	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200гр 250мл
59.	Преподаватель	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
60.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	100мл 100мл 200гр 250мл
61.	Системный администратор	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл

62.	Слесарь-сантехник	Средства комбинированного действия Средства защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) Регенерирующие, восстанавливающие кремы Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	100 мл 100 мл 100 мл 200гр 250мл
63.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
64.	Социальный педагог	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
65.	Социальный педагог (кабинеты: контактный зоопарк, экологическая реабилитация; кабинет экологии г.Шелехов)	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	100мл 100мл 200гр 250 мл
66.	Социальный работник (мастерская ручного труда)	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
67.	Социальный работник	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	100мл 100мл 200гр 250 мл
68.	Специалист гражданской обороны	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
69.	Специалист по охране труда	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
70.	Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
71.	Специалист по связям с общественностью	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
72.	Специалист по управлению персоналом	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
73.	Специалист по социальной работе	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
74.	Старшая медицинская сестра	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
75.	Столяр	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	100мл 100мл 200гр 250мл
76.	Сторож	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук в дозирующих устройствах	200 гр 250 мл
77.	Техник по техническим средствам реабилитации инвалидов	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
78.	Уборщик служебных помещений	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	100мл 100мл 200гр 250 мл
79.	Учитель	Мыло	200 гр

		или жидкие моющие средства для мытья рук	250 мл
80.	Учитель-дефектолог	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
81.	Шеф-повар	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл
82.	Маляр	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу) Регенерирующие, восстанавливающие кремы Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	100 мл 100 мл 200 гр 250 мл
83.	Юрисконсульт	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр 250 мл

Смывающие и (или) обезвреживающие средства предоставляются работникам учреждения в соответствии:

с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарт безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами";

решением Комиссии по охране труда ОГБУСО «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» от 27.12.2021 г.

Примечание:

Подбор и выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется за счет средств работодателя.

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, в том числе иностранного производства, допускается только в случае подтверждения их соответствия государственным нормативным требованиям декларацией о соответствии и (или) сертификатом соответствия, оформленными в порядке, установленном действующим законодательством.

При выдаче смывающих и (или) обезвреживающих средств работодатель обязан информировать работников о правилах их применения.

Работник обязан применять по назначению и в соответствии со Стандартом смывающие и (или) обезвреживающие средства, выданные ему в установленном порядке.

Применение защитных средств (средства гидрофобного действия, комбинированного действия, защиты от бактериологических вредных факторов регенерирующие, восстанавливающие кремы) осуществляется путем их нанесения на открытые участки тела до начала работы.

Выдача жидких смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется посредством применения дозирующих систем, которые размещаются в санитарно-бытовых помещениях или на рабочих местах работников учреждения.

Пополнение или замена емкостей, содержащих смывающие и (или) обезвреживающие средства, осуществляется по мере расходования указанных средств.

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.

Приложение к Правилам внутреннего трудового распорядка ОГБУСО «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» на 2022 год, с изменениями, действующими с 1 марта 2022 года

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий (должностей) работников ОГБУСО «Реабилитационный центр для
детей и подростков с ограниченными возможностями» и положенных им средств
индивидуальной защиты

Должность	Наименование спецодежды, обуви и инвентаря	Единица измерения	Норма на человека	Срок использования в годах
Администратор	Халат хлопчатобумажный или костюм медицинский	шт	2	2
Вахтер	Халат хлопчатобумажный или костюм медицинский	шт	2	2
	Зимой дополнительно: куртка на утепляющей прокладке	шт	1	до износа
Водитель автомобиля грузового	Костюм хлопчатобумажный или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт	1	1
	Перчатки с полимерным покрытием	пара	12	1
Водитель автомобиля легкового, автобуса	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт	1	1
	Перчатки с полимерным покрытием	пара	6	1
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	пара		дежурные
Врачи, средний медицинский персонал	Халат хлопчатобумажный или костюм медицинский	шт	3	2
	перчатки резиновые			до износа
	шапочка медицинская, колпак или косынка хлопчатобумажная	шт	3	1
	маска защитная одноразовая			до износа
Врач и средний медицинский персонал светозлектролечебного кабинета	Халат хлопчатобумажный или костюм медицинский	шт	3	2
	перчатки резиновые			до износа
	шапочка медицинская, колпак или косынка хлопчатобумажная	шт	3	1
	маска защитная одноразовая			до износа
	Очки защитные			до износа
	Перчатки диэлектрические			дежурные
Врач и средний медицинский персонал (аппараты ЭПС для рук, ЭПС для ног)	Халат хлопчатобумажный или костюм медицинский	шт	3	2
	перчатки резиновые			до износа
	шапочка медицинская, колпак или косынка хлопчатобумажная	шт	3	1
	маска защитная одноразовая			до износа
	Наушники	шт	1	до износа
Врач-невролог	Халат хлопчатобумажный или костюм медицинский	шт	3	2
	перчатки резиновые			до износа

	шапочка медицинская, колпак или косынка хлопчатобумажная	шт	3	1
	маска защитная одноразовая			до износа
Врач-стоматолог детский	Халат хлопчатобумажный или костюм медицинский	шт	3	2
	перчатки резиновые			до износа
	шапочка медицинская, колпак или косынка хлопчатобумажная	шт	3	1
	маска защитная одноразовая			до износа
	маска защитная стоматологическая			до износа
Врач сурдолог-оториноларинголог	Халат хлопчатобумажный или костюм медицинский	шт	3	2
	перчатки резиновые			до износа
Врач ультразвуковой диагностики	шапочка медицинская, колпак или косынка хлопчатобумажная	шт	3	1
	маска защитная одноразовая			до износа
	перчатки хлопчатобумажные	пара	2	до износа
Гардеробщик (ца)	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений	шт	2	2
Директор	Халат хлопчатобумажный или костюм медицинский	шт	2	2
Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт	2	1
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	шт	2	1
	Сапоги резиновые с защитным подноском	пара	1	2
	Перчатки с полимерным покрытием	пара	6	1
	Зимой дополнительно: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	шт	1	до износа
	Валенки с резиновым низом	пара	1	2
	Головной убор утепленный	шт.	1	2
	Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	пара	3	1
Заведующий отделением	Халат хлопчатобумажный или костюм медицинский	шт	2	2
Заведующий камерой хранения	Халат хлопчатобумажный или костюм медицинский	шт	2	2
Заведующий складом	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт	1	1
	Перчатки с полимерным покрытием	пара	6	до износа
	Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	шт	1	до износа
Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт	1	1
	Перчатки с полимерным покрытием	пара	6	до износа
	Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	шт	1	до износа
Заместитель директора по медико-социальной реабилитации; Врач-методист	Халат хлопчатобумажный или костюм медицинский	шт	2	2

Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт	1	1
Инженер	Халат хлопчатобумажный	шт	1	1
Инструктор-методист по лечебной физкультуре; Инструктор по лечебной физкультуре	Халат хлопчатобумажный или костюм медицинский	шт	2	2
	Колпак или косынка хлопчатобумажная	шт	2	2
Кастелянша	Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт	1	1
Культурорганизатор	Халат хлопчатобумажный или костюм медицинский	шт	2	2
Кухонный рабочий	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт	1	1
	Нарукавники из полимерных материалов			до износа
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	пара	6	1
	Фартук водоотталкивающий из полимерных материалов с нагрудником	шт	2	1
	Колпак белый хлопчатобумажный или косынка белая хлопчатобумажная	шт	3	2
	Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	шт	1	до износа
Лифтер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт	1	1
	Перчатки с полимерным покрытием	шт	6	1
Медицинская сестра диетическая	Халат хлопчатобумажный	шт	2	2
	Косынка или колпак хлопчатобумажный	шт	2	2
Медицинский статистик	Халат хлопчатобумажный или костюм медицинский	шт	2	2
Начальник хозяйственного отдела	Халат хлопчатобумажный или костюм медицинский	шт	2	2
Оператор стиральных машин	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт	1	1
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	шт		дежурный
	Перчатки с полимерным покрытием	пара		1
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	пара	6	дежурные
Педагогические работники: инструктор по труду, логопед, музыкальный руководитель, преподаватель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, учитель, учитель-дефектолог	Халат хлопчатобумажный или костюм медицинский	шт	2	2

Повар, шеф-повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт	3	2
	Колпак белый хлопчатобумажный или косынка белая хлопчатобумажная	шт	3	2
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	шт	2	1
	Нарукавники из полимерных материалов	шт	1	до износа
	Защитные очки	шт	2	дежурные
	Защитные перчатки	шт	2	дежурные
	Прихватки	шт	2	дежурные
Подсобный рабочий	рукавицы комбинированные	пара	1	на 3 месяца
	перчатки резиновые	пара		дежурные
	очки защитные	шт	1	до износа
	респиратор	шт	1	до износа
	халат хлопчатобумажный	шт	1	1
	костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	шт	1	1
	ботинки кожаные или сапоги кирзовые	шт	1	1
	зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах дополнительно: куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	шт	1	дежурные
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт	1	1
	Перчатки с полимерным покрытием	пара	6	1
	Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	шт	1	1
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	пара	12	1
	Щиток защитный лицевой или очки защитные	шт	1	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	шт	1	до износа
	Зимой при работе в неотапливаемых помещениях и на наружных работах дополнительно: куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей прокладке	шт	1	дежурные
Системный администратор	Костюм или халат хлопчатобумажный от общих и производственных загрязнений	шт	1	1
Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт	1	1
	Сапоги резиновые с защитным подноском	пара	1	дежурные
	Перчатки с полимерным покрытие	пара	12	1
	Перчатки резиновые	пара	12	1
	Очки защитные	шт	1	до износа

	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	шт	1	до износа
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт	2	2
	Сапоги резиновые с защитным подноском	пара	1	дежурные
	Перчатки с полимерным покрытием	пара	6	1
	Боты или галоши диэлектрические	пара		дежурные
	Перчатки диэлектрические	пара		дежурные
	Средства защиты лица, глаз от механических воздействий и термических рисков электрической дуги	шт	1	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	шт	1	до износа
	Костюм для защиты от повышенных температур на утепляющей прокладке	шт	1	до износа
Социальный работник, участвующий в раздаче пищи	Халат хлопчатобумажный или костюм медицинский	шт	3	2
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	шт	3	2
	Перчатки с полимерным покрытием	пара	6	1
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	пара	12	1
	Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	шт	1	до износа
Социальный работник	Халат хлопчатобумажный или костюм медицинский	шт	3	2
	Колпак или косынка хлопчатобумажные	шт	3	2
	Перчатки с полимерным покрытием	пара	6	1
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	пара	12	1
	Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	шт	1	до износа
Социальный работник (мастерская ручного труда)	Халат хлопчатобумажный или костюм медицинский	шт	3	2
Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере	Халат хлопчатобумажный или костюм медицинский	шт	2	2
Специалист по социальной работе	Халат хлопчатобумажный или костюм медицинский	шт	2	2
Столяр	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт	1	1
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	шт	1	1
	Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием	пара	12	до износа
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	пара	2	1
	Щиток защитный лицевой или очки защитные	шт	1	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	шт	1	до износа
Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт	1	1

	Перчатки с полимерным покрытием	шт	12	1
	Валенки с резиновым низом	пара	1	2
	В зимнее время: Куртка утепленная (дежурная)	шт	1	до износа
Техник по техническим средствам реабилитации инвалидов	Халат хлопчатобумажный или костюм медицинский	шт	2	2
	Очки защитные	шт	1	до износа
	Перчатки резиновые	шт		до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	шт	1	до износа
Уборщик служебных помещений	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт	3	2
	Перчатки с полимерным покрытием	пара	6	1
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	пара	12	1
	Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	шт	1	до износа
Маляр	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт	1	1
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	шт	1	1
	Головной убор	шт	1	1
	Перчатки с полимерным покрытием	пара	6	1
	Перчатки с точечным покрытием	пара	6	1
	Щиток защитный лицевой или очки защитные	шт	1	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	шт	1	до износа
	В осенне-весенний период: куртка утепленная	шт	1	до износа

Настоящий перечень составлен на основании:

- приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением";
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 22 июня 2009 г. N 357н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. N 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты"
- приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. N 65 "О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви"
- решение Комиссии по охране труда ОГБУСО «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» протокол от 27.12.2021 г.