

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НАУКИ
ЮЖНОГО НАУЧНОГО ЦЕНТРА РАН
(ЮНЦ РАН)**

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) определяют внутренний трудовой распорядок для работников Федерального государственного бюджетного учреждения науки Южного научного центра РАН (далее – ЮНЦ РАН), порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работников и работодателя, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

1.2. Правила распространяются на всех работников и обязательны для их исполнения.

1.3. Работники должны быть ознакомлены под роспись с настоящими Правилами.

1.4. Копии настоящих Правил подлежат хранению во всех структурных подразделениях аппарата ЮНЦ РАН.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Прием на работу производится на основании заключенного трудового договора.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

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.

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

2.4. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. Работник обязуется компенсировать работодателю затраты на приобретение бланка трудовой книжки.

2.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.6. При заключении трудового договора по соглашению сторон в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для главных бухгалтеров и их заместителей — шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.8. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

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 Трудовым кодексом РФ и Коллективным договором.

2.9. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.10. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.11. Прием на работу оформляется приказом ЮНЦ РАН, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать заверенную копию приказа.

2.12. При поступлении работника на работу работодатель обязан:

ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда,

разъяснить работнику его права и обязанности;

провести вводный инструктаж по охране труда и вводный противопожарный инструктаж;

предупредить об обязанности по сохранению сведений, составляющих государственную (служебную) тайну и об ответственности за ее разглашение или передачу другим лицам.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка для работников ЮНЦ РАН, Положением о персональных данных, Положением об оплате труда и другими локальными нормативными документами под роспись.

2.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.14. Перевод работника на другую должность оформляется приказом работодателя с письменного согласия работника и на основании заключенного в письменной форме дополнительного соглашения, в которое вносятся новые условия труда работника, оплата труда и другие условия трудового договора. При переводе работника на другую должность руководитель подразделения должен представить в отдел кадров должностную инструкцию согласно новой занимаемой должности.

2.15. Трудовой договор прекращается по следующим основаниям:

2.15.1. соглашение сторон;

2.15.2. истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

2.15.3. расторжение трудового договора по инициативе работника;

2.15.4. расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

2.15.5. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

2.15.6. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;

2.15.7. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

2.15.8. отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

2.15.9. отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

2.15.10. обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

2.15.11. нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.16. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут в срок, о котором просит работник.

2.17. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до его увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.18. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

2.19. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

2.20. Прекращение трудового договора оформляется приказом ЮНЦ РАН. 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 РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию приказа.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.21. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

3. Основные права и обязанности работника

3.1. Работник имеет право на:

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

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

обеспечение защиты персональных данных, хранящихся у работодателя в соответствии с Положением о персональных данных работника ЮНЦ РАН;

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

участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором 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 порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка для работников ЮНЦ РАН;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

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 работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка для работников ЮНЦ РАН;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников необходимыми принадлежностями и оргтехникой, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка для ЮНЦ РАН, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

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

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

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления Совета трудового коллектива ЮНЦ РАН. РАН, иных представителей, избранных работниками, о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах в Профсоюзный комитет Президиума РАН и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;

осуществлять обязательное социальное и медицинское 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 Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с действующим трудовым законодательством для работников ЮНЦ РАН установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю.

Начало рабочего дня - 9 час. 00 мин. Окончание рабочего дня - 18 час. 00 мин. (в пятницу - 16 час. 45 мин.). Перерыв на обед с 13 часов 00 мин. продолжительностью 45 мин. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

С учетом специфики работы в сельской местности для работников БНЭБ «Кагальник» и НЭС «Маныч» устанавливается следующий режим работы: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю. Начало рабочего дня – 8.00, окончание в 17.00 (пятница - 16.45), перерыв на обед – с 12.00 до 12.45.

5.2. В соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ отдельным категориям работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.3. По соглашению сторон отдельным категориям работников может устанавливаться работа в режиме гибкого рабочего времени, неполного рабочего времени, неполной рабочей недели и т.д. В таких ситуациях график работы оговаривается в трудовом договоре либо утверждается приказом.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 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 работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работнику производится пропорционально отработанному времени.

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

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, для научных работников имеющих ученую степень кандидата наук – 42 календарных дня, доктора наук – 56 календарных дней. За ненормированный рабочий день работникам устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 3 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный отпуск) предоставляется отдельным категориям работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

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

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков составляется с учетом производственной необходимости и пожеланий работников.

5.9. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. С учетом специфики работы научной организации в случае необходимости по соглашению сторон отпуск может быть перенесен на другое время.

5.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

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

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством и локальными нормативными актами.

5.11. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год, а также если продолжительность ежегодного отпуска работника превышает 28 календарных дней, то эта часть может быть компенсирована денежным вознаграждением.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

5.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, Коллективным договором.

5.18. Работники, успешно обучающиеся в ВУЗах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной или вечерней формам обучения, имеют право на дополнительные

отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников:

объявление благодарности;
награждение Почетной грамотой;
премирование.

6.2. Решение о поощрении или награждении работника принимается работодателем на основании представления непосредственного руководителя.

6.3. Поощрения объявляются работодателем и доводятся до сведения работника.

6.4. За особые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовым договором.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;
выговор;
увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. Увольнение может быть применено за:

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

а) прогул (т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

б) появление на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных нарушениях;

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

совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

в других случаях, установленных Трудовым кодексом РФ.

7.4. Работодателем применяются дисциплинарные взыскания. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.5. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени

отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным распоряжением под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Профсоюзного комитета Президиума РАН.

7.7. Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий определяется трудовым законодательством Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха экипажа ПТР «Денеб»

І. Общие положения

1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха экипажа ПТР «Денеб» (далее - режим) установлен в соответствии со статьей 329 Трудового кодекса Российской Федерации и приказом Министерства транспорта РФ от 16 мая 2003 года №133 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта».

1.2. Настоящий Режим рабочего времени и времени отдыха распространяется членов экипажа ПТР «Денеб» (далее – работник плавсостава) в период нахождения судов в эксплуатации, включая время подготовки к ней и вывода из нее.

1.3. Режим работы распространяется на плавсостав ПТР «Денеб»

ІІ. Рабочее время

2.1. Рабочее время означает время, в течение которого член экипажа обязан выполнять работу по обслуживанию судна и поддержанию его в нормальном эксплуатационно-техническом состоянии.

2.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников плавсостава не может превышать 40 часов в неделю. Нормальная продолжительность ежедневной работы (смены) для работников плавсостава составляет 8 часов с понедельника по пятницу с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

Для работников в возрасте от 17 до 18 лет устанавливается 36-часовая рабочая неделя, т.е. продолжительность ежедневной работы (смены) составляет 7,2 часа с понедельника по пятницу включительно, с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

2.3. Во время нахождения в рейсе (экспедиции) ПТР «Денеб» эксплуатируется круглосуточно, при постоянном нахождении всего экипажа на борту судна в течение навигационного периода (экипажный метод работы). На время рейса на судне устанавливается трехсменная вахта (работа), в остальное время – двух- или односменный график вахт. Время начала и окончания ежедневной работы работников плавсостава определяется графиками несения вахт, составляемыми в установленном порядке капитаном судна.

Графики устанавливаются:

- для работников плавсостава, несущих вахту в течение суток (00.00 - 24.00),
- для остальных работников плавсостава, как правило, в дневное время (06.00 - 18.00).

2.4. Оплата за период нахождения в рейсе производится в двойном размере, включая стимулирующие выплаты.

2.5. Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) работника плавсостава, включая время несения вахт (работ), выполнения наряду со своими обязанностями работы за недостающего по штату работника и выполнения дополнительных работ, не входящих в круг его прямых должностных обязанностей, не должна превышать 12 часов.

2.6. Продолжительность периода ежедневной двенадцатичасовой работы при двухсменном режиме работы работников плавсостава самоходных судов (за исключением скоростных) не должна превышать 30 суток подряд.

2.7. Продолжительность вахт в ночное время не сокращается.

2.8. При стоянках в портах в зависимости от конкретных условий (отсутствие перешвартовок, приема или сдачи груза и другие обстоятельства, требующие обязательного несения на стоянке в порту трехсменной вахты командным составом) и в случае вывода судна из эксплуатации (ремонт, отстой и т.п.) капитан может устанавливать для командного состава суточное дежурство с предоставлением после его окончания отдыха

продолжительностью не менее 48 часов. При невозможности предоставления 48-часового отдыха после окончания суточного дежурства, этот отдых может быть уменьшен до 12 часов с присоединением неиспользованной части отдыха. Сокращение отдыха после суточного дежурства до 12 часов допускается не более двух раз в неделю.

III. Время отдыха

3.1. Работники плавсостава в соответствии с законодательством Российской Федерации имеют право на следующие виды отдыха:

- ежедневный отдых;
- перерывы в течение рабочего дня, включая время для приема пищи;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

3.2. В тех случаях, когда по условиям работы работнику плавсостава перерыв для приема пищи установить нельзя, ему должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени, при этом время для приема пищи включается в рабочее время, если работник на этот период не освобождается от выполнения возложенных на него обязанностей.

3.3. Продолжительность периодов времени между временем несения вахт и выполнения судовых работ (далее - время ежедневного отдыха) не может быть менее 12 часов. При этом один из перерывов в работе должен быть не менее 8 часов непрерывного отдыха. Продолжительность остальных перерывов перед заступлением на ходовую вахту должна составлять не менее 4 часов.

3.4. Работникам плавсостава за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период, включая работу в выходные и нерабочие праздничные дни, предоставляются оплачиваемые дни отдыха.

3.5. Очередность предоставления дней отдыха устанавливается капитаном судна.

IV. Аварийные и авральные работы

4.1. Аварийными и авральными работами считаются те работы, выполнение которых требует вызова всего или части экипажа в помощь вахтенным. Аварийные и авральные работы производятся по распоряжению капитанов судов в течение установленного и сверх установленного рабочего дня и являются обязательными для всех членов экипажа

4.2. К аварийным работам на судах внутреннего водного транспорта относятся:

- работы по спасанию людей, судов, судового имущества и грузов;
- работы по ликвидации пожара на своем судне или на других судах и береговых объектах, переводу судна в безопасное место;
- работы по ликвидации аварии, повреждения судна или неисправности механизмов, если эта авария, повреждение, неисправность препятствуют дальнейшему движению судна;
- работы по оказанию помощи другим судам, терпящим бедствие;
- работы по спасанию поврежденных плотов;
- работы по снятию своего судна, других судов или плотов с мели и по снятию грузов с судов, когда они терпят бедствие;

работы, связанные с переводом судов в убежище при штормовой погоде;

явка по тревогам: общесудовой, шлюпочной и "человек за бортом".

4.3. К авральным работам на судах внутреннего водного транспорта относятся:

- работы по формированию и расформированию состава судов, плотов;
- подъем якорей и выборка буксирных тросов вручную на несамоходных судах;
- выход на швартовые операции при неблагоприятных гидрометеорологических условиях, шлюзовании, подъеме на слип (спуске судна со слипа), при постановке в док (выходе из дока), к необорудованному причалу, берегу (отходе от причала, берега);
- укладка, подъем мачт вручную при проследовании под мостами и воздушными переходами;

– работы по открытию и закрытию грузовых люков вручную, устройству и уборке грузовых мостков, сходен и палуб от остатков груза и т.д. в соответствии с законодательством РФ.

4.4. Авральные работы, выполняемые работниками плавсостава сверх установленной графиком вахт (работ) продолжительности рабочего времени, учитываются особо (табелем на авральные работы).

4.5. При эксплуатации судов на морских путях действует перечень авральных работ, предусмотренный особенностями режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов морского флота.