

такий, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и обстоятельство, послужившее основанием для заключения срочного трудового договора.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя, или его представителя.

Работник обязан приступать к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступать к работе на следующий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей настоящей статьи, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

1.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один передается работнику, другой хранится в отделе кадров работодателя, с подписью работника о том, что он получил на руки второй экземпляр.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, 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 трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

1.4. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) о приеме на работу обязывается работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащие заверенные копии указанного приказа (распоряжения).

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным трудовым договором.

1.5. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, запрещается отказывать в заключении трудового договора работнику, прилашенному на работу в порядке перевода от другого работодателя в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

1.6. При заключении трудового договора по соглашению сторон обуславливается испытательный срок продолжительностью до 3-х месяцев, а для руководителей организации, его заместителей и главного бухгалтера – до 6 месяцев (ст. 70 ТК РФ).

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

1.7. Испытательный срок не устанавливается при приеме на работу для:

- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- лиц, окончивших имеющую государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

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

В испытательный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительным причинам.

1.8. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что данная работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя в письменной форме за 3 дня.

1.9. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в письменной форме за 3 дня.

производится работодателем без учета мнения профсоюзного комитета, с предупредительным работ

ника в письменной форме за три дня и с указанием причин, послужившей основанием для расторжения трудового договора.

1.10. Обязательному предварительному освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие 18 лет, а также иные лица предусмотренные федеральными законами.

1.11. При поступлении на работу (до подписания трудового договора) или переводе работника на установленном порядке на работу работодатель обязан:

- ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, действующим в организации;
- ознакомить работника с правилами безопасности, противопожарной безопасности, права и обязанности;
- ознакомить работника с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности.

Ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, действующим в организации.

1.12. На всех работников, выполнявших, свыше 5 дней заполняются трудовые книжки в случаях, если работа является для работника основой. Трудовая книжка является основным документом трудовой деятельности работника. В трудовую книжку вносятся сведения о выполняемой работе, а также о полученных за успехи в работе. Взыскания в трудовую книжку не записываются. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

1.13. Перевод на другую постоянную работу по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только с письменного согласия работника.

1.14. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении ему другой работы, на срок до 4-х месяцев, работодатель обязан с его согласием перевести на другую работу, либо отступить от принципов, предусмотренных в статье 77 Кодекса о труде РФ.

1.15. Перевод на другую постоянную работу и не требует согласия работника на изменение назначения поручения работы на другом месте, в другое структурное подразделение организации трудовой функции и изменения, определенных сторонами условий трудового договора.

1.16. При изменении организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя при условии, если работник не согласен, на продолжение работы в новых условиях то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии указанной работы, предложить работу или нижеоплачиваемую работу. При отсутствии вакантной должности работник может отказаться от продолжения работы, а также в случае отказа работника от продолжения работы в части первой статьи 77 ТК РФ, за собой массовое увольнение работников, работодатель в части сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев. Работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций. Не могут вводиться изменения определенных сторонами условий трудового договора ухудшающие положение работ по сравнению с условиями коллективного договора.

1.17. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, 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 переведен на срок до одного месяца, на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя, для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе по состоянию здоровья.

1.18. Работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя, или организационно-штатной реорганизации в целях сокращения численности или объема работ, или перевода работника на работу, ниже среднего заработка по прежней работе, не может быть переведен на работу, отличную от прежней работы на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя, для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе по состоянию здоровья.

Вывод: Работник не может быть переведен на работу, отличную от прежней работы на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя, для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе по состоянию здоровья.

16

го характера) необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимый предмет производства предвратительная необходимость или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

10. Соплавление сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом - до выхода этого работника на работу сохраняется место работы, не может превышать одного месяца в течение года. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работу, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

11. Работодатель имеет право отстранить от работы работника в случаях:

- Покупания на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- Проведения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;
- Проведения в установленном порядке обязательной предвратительной или периодической медицинский осмотры;
- При выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работ, обусловленных трудовым договором;
- По требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральным законом или иными нормативными правовыми актами, работодателя отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, являющихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работника не начисляется.

12. Основанием для прекращения трудового договора является: «Общие основания прекращения трудового договора» ст. 77 ТК РФ; «По инициативе работодателя» ст. 81 ТК РФ; «По обстоятельствам» не являющимся от воли сторон» ст. 83 ТК РФ.

13. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, направляя об этом работодателя, письменно не позднее, чем за две недели, в случае, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию и другие случаи), работодатель расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник.

14. Истечение срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник. Истечение срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник.

15. Истечение срока предупреждения об увольнении работника вправе прекратить работу, а работодатель обязан в течение трех рабочих дней выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет, в последний день работы.

16. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации организации.

17. Рассмотрение вопросов о расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя производится с обязательным участием профсоюзного комитета.

- Сокращение численности или штата работников;
- Необходимое изменение квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- Необходимое изменение работника без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Работодатель обязан в письменной форме сообщить о сокращении численности или штата работников профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. А в случае, если решение о сокращении численности или штата работников предприятия может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала.

2. Права и обязанности работника.

Работник обязан:

2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

2.2. Соблюдать Правила внутреннего распорядка предприятия.

17

- 2.3 Сопоставить трудовую дисциплину.
- 2.4 Выполнять установленные нормы труда.
- 2.5 Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 2.6 Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.
- 2.7 Независимо сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Работник имеет право на:

- 2.8 Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.
- 2.9 Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.
- 2.10 Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором.
- 2.11 Справедливую и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
- 2.12 Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени и сокращением продолжительности рабочего дня и рабочей смены.
- 2.13 Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
- 2.14 Обучение, включая право на создание профсоюзных организаций для защиты своих прав.
- 2.15 Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора.
- 2.16 Защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами.
- 2.17 Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 2.18 Социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. Права и обязанности работодателя.

Работодатель обязан:

- 3.1 Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.
- 3.2 Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.
- 3.3 Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.
- 3.4 Обеспечивать работников оборудованием, инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- 3.5 Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.
- 3.6 Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также в соответствии с Трудовым кодексом и коллективным договором.
- 3.7 Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке установленном Трудовым кодексом и коллективным договором.
- 3.8 Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов.
- 3.9 Рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.
- 3.10 Обеспечивать оптовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.
- 3.11 Осуществлять обязательное социальное страхование работников.
- 3.12 Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

Работодатель имеет право:

- 3.13 Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.
- 3.14 Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.
- 3.15 Проверять работников за добросовестный и эффективный труд.
- 3.16 Проверять от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

- попытки организации
- 3.17. Формировать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке установления Трудового кодекса РФ, иными федеральными законами.
- 3.18. Принимать локальные нормативные акты.
- 3.19. Составлять объединения работников в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4. Рабочее время, время отдыха.

- 4.1. Режим рабочего времени
- 4.1.1. Для основного режима работы продолжительностью рабочего времени в организации при не может превышать 40 часов в неделю.
- 4.1.2. Работы - с 8 часов, первый с 12 до 13 часов, окончание работы в 17 часов. Для работников, не достигших возраста 18 лет, устанавливается продолжительность рабочего времени - 35 часов в неделю.
- 4.1.3. В случаях, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени определяется по следующей графика с введением суммированного учета рабочего времени (не-соч, квартал и другие) с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период определяет работодатель, с учетом мнения профессионального комитета организации.
- 4.2. Продолжительность ежедневной работы, в том числе время на начало и окончание ежедневной работы и перерыва на обед и для принятия пищи, определяется графиком рабочего времени, утвержденным работодателем с учетом мнения профессионального комитета с соблюдением продолжительности рабочего времени за учетный период.
- 4.3. Работники сменности должны быть уведомлены за учетный период.
- 4.4. Продолжительность перерыва на обед и для принятия пищи, определяется графиком рабочего времени, утвержденным работодателем с учетом мнения профессионального комитета с соблюдением продолжительности работы работников, сокращается на один час.
- 4.5. Нормы считаются время с 22-00 часов вечера до 6-00 часов.
- 4.6. До начала работы каждый работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании дня - уход с работы в соответствии с установленным порядком в подразделении, где он работает.

4.7. Работодатель обязан организовать учет явки и ухода работников с работы.

4.8. На первых работах запрещается оставлять работу до прихода, сменяющего работника, в случаях неявки сменщика работы или служящий сообщает об этом своему начальнику, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

4.9. Работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время на работах, где по условиям производства (работы) предоставляется перерыва для отдыха и питания невозможно, срочными работниками.

4.10. Обязательность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.11. Продолжительные отпуска на основании Приложения №3 коллективного договора предоставляются работнику одновременно с очередным ежегодным отпуском. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под роспись.

4.12. Право на использование отпусков за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации.

4.13. Продолжительность ежегодного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях (ст. 120 ТК РФ).

4.14. Присоединение к очередному отпуску в выходные и праздничные дни производится по договоренности работодателя с работником в следующих случаях:

- При необходимости выполнить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим причинам производства не могла быть выполнена в течение нормального числа рабочих часов, если исполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества.

- При производстве ремонтных работ по ремонту и восстановлению механизмов и сооружений.

в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников

- для продолжения работы при некачественном сменном рабочем, если работа не допускается раньше. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

1) привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ для предотвращения аварий или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или чрезвычайного 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 сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 99 ТК РФ).

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

4) Работники 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.

4) При выполнении работ в хроническое время года на открытом воздухе или в закрытых необорудованных помещениях, предоставляется перерыв для обогрева и отдыха, которое включается в рабочее время.

5. Поощрения за успехи в работе.

9.1. За отличное выполнение трудовых обязанностей, повышения производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную безупречную работу, новаторство в труде и за достижение в работе успехов, применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию «лучший по профессии».

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

9.1. Нарушение трудовой дисциплины является противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником его трудовых обязанностей.

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

1) Для применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано объяснение в письменной форме, если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для внесения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске, а также времени необходимого на учет мнения представительного органа работников.

2) Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

20