

- привлекать работника к дисциплинарной ответственности в случаях совершения им дисциплинарных проступков;
- устанавливать состав и перечень сведений о деятельности Работодателя, составляющих служебную и коммерческую тайну, а также меры и ответственность (в том числе материальную) за их разглашение;
- пользоваться другими правами, обусловленными действующим законодательством.

5.5. Работодатель обязуется:

- соблюдать действующее Российское трудовое законодательство (в том числе в части соблюдения требований охраны труда);
- создавать необходимые условия для повышения квалификации работника;
- выплачивать в полном объеме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящими Правилами и коллективным договором ОАО «ДК «Тольятти» имени Н.В. Абрамова;
- обеспечить соответствующие требованиям охраны труда безопасные условия труда на каждом рабочем месте, а также организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах;
- обеспечить применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты, обеспечить приобретение и выдачу сертифицированных спецодежды, обуви, смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- обеспечить работника средствами и материалами, необходимыми для выполнения работы по трудовому договору;
- обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения представительного органа работников, наличие комплекса нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда в соответствии со спецификой деятельности;
- обеспечить режим труда и отдыха в соответствии с действующим трудовым законодательством, коллективным договором и настоящими Правилами;
- обеспечить ознакомление работников с требованиями охраны труда, обучение безопасным методам и приемам труда, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний по охране труда;
- проводить специальную оценку условий труда;
- квотировать рабочие места для трудоустройства инвалидов.
- выполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в том числе обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с требованиями статьи 212 Трудового кодекса РФ.

5.6 Квотирование рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

В соответствии с требованиями статьи 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ, статьи 25 закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1, Закона Самарской области от 26.12.2003 № 125 –ГД «О квотировании рабочих мест для инвалидов Самарской области» в целях социальной защиты инвалидов города Тольятти Работодатель обязан выделять (квотировать) рабочие места для трудоустройства инвалидов.

Квота - минимальное количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов, которых работодатель обязан трудоустроить, включая количество рабочих мест, на которых уже работают инвалиды.

Квотирование рабочих мест - выделение рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой.

Размер квоты для трудоустройства инвалидов устанавливается на предприятии в размере 2 процентов от среднесписочной численности работников общества.

Квотирование рабочих мест вводится для приема зарегистрированных на территории г.о Тольятти инвалидов, имеющих в соответствии с индивидуальными программами реабилитации рекомендации к труду.

В соответствии п.3 статьи 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 №1032 «О занятости населения в Российской Федерации» служба директора по персоналу предприятия обязана в установленном порядке ежемесячно представлять в городской центр занятости информацию (сведения) информацию о наличии созданных или выделенных рабочих мест для трудоустройства инвалидов и о выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. Для поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за продолжительную и безупречную работу в обществе и другие успехи в труде Работодатель применяет следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

6.2 Размер премии устанавливается в пределах, установленных Положением о премировании ОАО «ДК «Тольятти» имени Н.В. Абрамова.

6.3 Поощрения объявляются в приказе (распоряжении) Работодателя и доводятся до сведения всего коллектива работников. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений.

6.4 За особые успехи в труде работники представляются Работодателем к наградам (поощрениям) в порядке, определенном действующим законодательством.

7. Ответственность сторон трудового договора

7.1. Ответственность работника:

7.1.1. В соответствии с частью 1 статьи 192 Трудового кодекса РФ за совершение работником дисциплинарного проступка, т.е. неисполнения или ненадлежащее исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

7.1.2. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;

-увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

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

7.2. Порядок наложения дисциплинарного взыскания.

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

7.2.2. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.2.3. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания оформляется отделом кадров на основании комплекта документов, устанавливающих и подтверждающих совершение работником дисциплинарного проступка, поступившего от руководителя подразделения, согласовывается в установленном порядке. Приказ объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под подпись, то составляется соответствующий акт.

7.2.4. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.2.5. Дисциплинарное взыскание действует в течение 12 месяцев с момента его наложения, после чего утрачивает юридическую силу. Если по истечении течения года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.2.6. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7.2.7. Работодатель имеет право привлекать работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7.2.8. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

7.2.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

7.2.10. Материальная ответственность работника наступает в случае причинения им ущерба Работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

7.2.11. Работник, причинивший прямой действительный ущерб Работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

7.2.12. Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:

- действия непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

7.2.13. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

7.2.14. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами, на работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный Работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

7.2.15. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками,

использующий денежные, товарные ценности или иное имущество.

7.2.16. Размер ущерба, причиненного работником Работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих на день причинения ущерба, но не может быть ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

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

7.2.18. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по приказу (распоряжению) Работодателя. Приказ (Распоряжение) может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причиненного работником ущерба.

7.2.19. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный Работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

7.2.20. Работник, виновный в причинении ущерба Работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет Работодателю 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.

7.2.21. С согласия Работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

7.2.22. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю.

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

7.3. Ответственность Работодателя:

7.3.1 Материальная ответственность Работодателя наступает в случае причинения ущерба работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

7.3.2. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Работодателя.

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

7.3.4 Работодатель, причинивший ущерб работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7.3.5 Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

7.3.6. Работник направляет Работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. В случае несогласия с решением Работодателя или неполучения ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

7.3.7. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

7.3.8. Моральный вред, причиненный Работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка предприятия являются локальным нормативным актом и обязательны для работников предприятия и Работодателя.

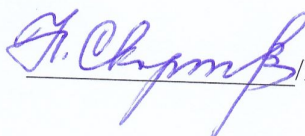
8.2. По вопросам, не отраженным в настоящих Правилах, работники и Работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса РФ, коллективным договором и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.3. По инициативе Работодателя или представительного органа работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

ПОДПИСИ СТОРОН

от «Работодателя»
Генеральный директор

от «Работников»
Представительный орган

 /Н.В. Скоробогатова/

 /А.А. Демаков/