

**Муниципальное бюджетное Учреждение
дополнительного образования
«Детская школа искусств п. Красный» Смоленской области
(МБУ ДО ДШИ п. Красный)**

ПРИКАЗ

от « 18 » июля 2023 г.

№ 41

***О внесении изменений в Правила
внутреннего трудового распорядка***

В соответствии со статьями 96, 99, 259, 167 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 г. на основании собрания коллектива работников МБУ ДО ДШИ п. Красный (далее - МБУ ДО ДШИ п. Красный), в целях приведения нормативных трудовых актов МБУ ДО ДШИ п. Красный в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

П Р И К А З Ы В А Ю:

1.Внести в Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного Учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств п. Красный» Смоленской области на период действия с 2022 – 2025 годы, утвержденные приказом директора МБУ ДО ДШИ п. Красный от 01 февраля 2023 г. № 14 следующие изменения:

В разделе 4

Пункт 4.1.

- дополнить подпунктом 4.1.3. следующего содержания:

«4.1.3. 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, если иное не предусмотрено коллективным договором.

- Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

- К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

- 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 порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, 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».

- дополнить подпунктом 4.1.4. следующего содержания:

«4.1.4. 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 работодателем 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 работодателем 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, либо 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, а также в случаях, предусмотренных настоящим Трудовым Кодексом Российской Федерации.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

- Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации 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, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

- Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

- Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника».

- дополнить подпунктом 4.1.5. следующего содержания:

«4.1.5. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Как оформить отказ от командировки

- Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих

- право на получение информации об условиях и охране труда от работодателя и соответствующих государственных органов».

Пункта 4.3.

- дополнить подпунктом 14 следующего содержания:

«14. По предоставлению работодателю документов, необходимых для назначения и выплаты пособий по беременности и родам и по уходу за ребенком;

- по предоставлению работодателю листка нетрудоспособности или номера электронного листка нетрудоспособности в день выхода на работу после закрытия листка нетрудоспособности врачом, для дальнейшей передаче работодателем реестра сведений для назначения пособий по ФСС (ч.1 ст.1 Закона №255-ФЗ);

- по своевременному извещению работодателя об изменении сведений о себе (ч.14 ст. 13 Закона №255-ФЗ);

В разделе 5

Пункт 5.1.

- дополнить подпунктом 10 следующего содержания:

«10. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работу приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, ауди- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

- вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

- 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 (государственной инспекции труда в субъектах Российской Федерации)».

Подпункт 5.1.1.

- дополнить подподпунктом 22 следующего содержания:

«2. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности оказания услуг по устранению такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, также обеспечение охраны труда;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными и иными нормативными актами Российской Федерации;
- по незамедлительному информированию работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам СОУТ к опасному классу условий труда».

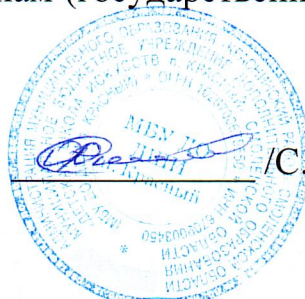
Пункт 5.1.3.

- дополнить подпунктом 4 следующего содержания:

«4. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работу приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, ауди- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

- вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 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 (государственной инспекции труда в субъектах Российской Федерации)».

Директор МБУ ДО ДШИ п. Красный



/С.В.Филатова

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Краснинской
районной организации профессионального
работников культуры

Протокол № 103 от 18.07.2023г.



/В.В.Коршунов