

УТВЕРЖДАЮ

Директор АНО ДПО «Диона Мастер Лаб»

Левен И.Э.

«10» января 2020г.



ПРАВИЛА

Внутреннего распорядка для работников АНО ДПО «Диона Мастер Лаб»

Версия 2

г. Москва 2020

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее -Правила) являются локальным нормативным актом, который устанавливает трудовой распорядок в АНО ДПО «ДИОНА МАСТЕР ЛАБ».

1.2. Правила разработаны с учётом положений трудового законодательства Российской Федерации.

1.3. В Правилах используются термины:

"Работодатель" или "Организация" – АНО ДПО «ДИОНА МАСТЕР ЛАБ»,

"Работник" - физическое лицо, заключившее трудовой договор с АНО ДПО «ДИОНА МАСТЕР ЛАБ»,

"Дисциплина труда" - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, настоящими Правилами и другими локальными нормативными актами, трудовым договором.

1.4. Правила обязательны для соблюдения всеми работниками АНО ДПО «ДИОНА МАСТЕР ЛАБ».

2. Порядок приёма и увольнения Работника

2.1. Работодатель заключает с Работником письменный трудовой договор.

2.2. При приёме на работу Работник обязан предъявить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность гражданина;
- трудовую книжку установленного образца, оформленную в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ (за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ воинского учёта - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются отделом кадров Работодателя.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах.

Каждый экземпляр подписывается Работником и Работодателем.

Один экземпляр трудового договора передаётся Работнику, другой - хранится в отделе кадров Работодателя.

Если иное не предусмотрено трудовым договором, он вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем.

2.4. На основании трудового договора руководитель Работодателя издаёт приказ (распоряжение) о приёме на работу, который объявляется Работнику под роспись.

2.5. Фактический допуск к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли приём на работу оформлен надлежащим образом. Право фактического допуска к работе имеет руководитель Работодателя.

2.6. При приёме на работу Работодатель должен ознакомить Работника:

- с настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами, действующими в организации и относящимися к трудовым функциям Работника;
- с объёмом и содержанием предстоящей работы, условиями труда, системой оплаты труда, его правами и обязанностями;
- с перечнем сведений, составляющих коммерческую тайну;
- с правилами охраны труда, производственной санитарии, правилами противопожарной охраны и другими правилами охраны труда в Организации.

2.7. Работодатель ведёт трудовые книжки на каждого работника, проработавшего на основании трудового договора у Работодателя свыше пяти дней, если эта работа является для работника основной. Записи в трудовой книжке производятся в соответствии с правилами, предусмотренными трудовым законодательством.

2.8. Испытательный срок, устанавливаемый работникам при приёме на работу, не может превышать 3 месяцев.

Для руководителя организаций и для главного бухгалтера продолжительность испытательного срока может быть увеличена до 6 месяцев.

Конкретная продолжительность испытательного срока указывается в трудовом договоре с Работником.

2.9. Расторжение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

2.10. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя письменно не менее чем за две недели, если иной срок предупреждения в отношении отдельных категорий работников не установлен действующим законодательством. Руководитель организации, члены коллегиального органа управления обязаны предупредить Организацию о досрочном расторжении трудового договора за один месяц.

2.11. До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать своё заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашён в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами не может быть отказано в заключение трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, Работник продолжает работать и не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.12. Срочный трудовой договор расторгается по истечении срока его действия, о чем Работник должен быть предупреждён в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

Трудовой договор, заключённый на время выполнения определённой работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, расторгается с выходом этого Работника на работу.

Трудовой договор, заключённый на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определённого сезона.

2.13. Прекращение трудового договора оформляется приказом руководителя.

2.14. При увольнении в последний рабочий день Работник обязан сдать выполненную работу, всю документацию, материалы, рабочие проекты;

вернуть имущество, переданное ему для исполнения трудовых обязанностей, а также ключи, печати и штампы, пропуск для прохождения в здание офиса, банковские учреждения и т.д.

2.15. В день увольнения Организация обязана выдать Работнику его трудовую книжку с внесённой в неё записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчёт.

2.16. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны вноситься в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью Трудового кодекса Российской Федерации.

2.17. Днём увольнения считается последний день работы или последний день ежегодного оплачиваемого отпуска при увольнении Работника согласно ст.127 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Права и обязанности Работника

3.1. Каждый Работник Организации имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством, 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 объёме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещёнными законом способами.

3.2. Работник организации обязан:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Организации и **“Правила работы офисов и учебных классов АНО ДПО “Диона Мастер Лаб” при посещении их сотрудниками, обучающимися и посетителями в период применения профилактических мер по борьбе с коронавирусной инфекцией ”** (с 06 октября 2020г. до особого распоряжения их изменения или отмены);
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать трудовую дисциплину, требования по охране и безопасности труда;
- поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте, в служебных помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;
- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно расходовать материальные ресурсы;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несёт 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 несёт ответственность за сохранность этого имущества);
- не разглашать информацию и какие-либо сведения (являющиеся служебной, коммерческой или иной тайной), полученные в связи с исполнением трудовых обязанностей, распространение которых может нанести вред Организации.

4. 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 Российской Федерации, 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 несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 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 настоящими Правилами;
- 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 правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Общий для всех работников Организации режим рабочего времени устанавливается настоящими Правилами. В случае если режим работы Работника отличается от установленного в Правилах, продолжительность рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе определяются в соответствии с трудовым договором.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в Организации – 40 часов в неделю.

Начало работы – 09.30. Окончание работы - 18.30. Перерыв - с 13.00 до 14.00. Выходные дни - суббота и воскресенье.

5.3. Для Работников, принятых не на полную ставку, продолжительность рабочего дня сокращается пропорционально ставке и составляет соответственно:

- для ставки 0,5 – 4 часа в день и 20 часов в неделю.

- для ставки 0,4 – 3,2 часа в день и 16 часов в неделю.

- для ставки 0,25 - 2 часа в день и 10 часов в неделю с отработкой часов в течение рабочей недели в порядке, определяемом руководителем по производственной необходимости и согласованном с работником.

5.3. Любое отсутствие на рабочем месте, кроме случаев, вызванных уважительными причинами, в частности временной нетрудоспособностью Работника, допускается только с предварительного разрешения руководителя Организации. Отсутствие на рабочем месте без разрешения руководителя и без уважительных причин считается неправомерным. В таком случае к Работнику могут быть применены меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации. В случае временной нетрудоспособности Работник обязан сообщить об этом Работодателю в течение 2 рабочих дней со дня заболевания.

5.4. Привлечение Работника к сверхурочным работам за исключением тех категорий Работников, для которых устанавливается сменный режим работы и суммированный учёт рабочего времени, производится Работодателем в исключительных случаях в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании приказа руководителя Организации.

5.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.6. Работникам, для которых устанавливается ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня.

5.7. Очередность и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливаются Работодателем с учётом пожеланий работников в графике отпусков, который составляется на каждый календарный год не позднее чем за две недели до его начала и доводится до сведения всех работников.

5.8. Перечень нерабочих праздничных дней определяется ст.112 ТК РФ.

5.9. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. О работе в выходные и нерабочие праздничные дни издаётся приказ руководителя Организации.

5.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на согласованное с Работодателем количество дней.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании письменного заявления Работника и оформляется приказом Руководителя.

6. Оплата труда

6.1. Заработная плата определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и указывается в трудовом договоре с работником.

6.2. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику в бухгалтерии Организации два раза в месяц или переводами денежных средств на карту работнику. Установленными днями для расчётов с работниками являются 01-е и 15-ое числа месяца. При этом Размер выплаты устанавливается в Положении об оплате труда и премировании. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7. Особенности регулирования труда дистанционных работников.

7.1. Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя и иного обособленного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информации-онно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

7.2. Дистанционный работник заключает с работодателем трудовой договор о дистанционной работе. В случае перевода на дистанционную работу требуется составить дополнительное соглашение об изменении характера труда (возможно в т.ч. на период отпуска по уходу за ребёнком).

7.3. В случае, если предусмотрено взаимодействие дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя путем обмена электронными документами, используются усиленные квалифицированные электронные подписи дистанционного работника или лица, поступающего на дистанционную работу, и работодателя в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Каждая из сторон указанного обмена обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный трудовым договором о дистанционной работе.

7.4. Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя. В случае, если трудовой договор о дистанционной работе заключен путем обмена электронными документами, работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе. При заключении трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами, документы могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронного документа. По требованию работодателя данное лицо обязано направить ему по почте заказным письмом с уведомлением нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

7.5. Если трудовой договор о дистанционной работе заключается путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает страховое свидетельство об обязательном пенсионном страховании самостоятельно.

7.6. При заключении трудового договора о дистанционной работе путем обмена электронными документами документы, предусмотренные ст. 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронного документа.

7.7. В случаях, если работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, дистанционный работник может быть ознакомлен с ними путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником.

7.8. По соглашению сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника (работник предоставляет заявление), а при заключении трудового договора впервые трудовая книжка дистанционному работнику может не оформляться. В этих случаях основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже дистанционного работника является экземпляр трудового договора о дистанционной работе, указанный в п.6.2.

7.9. При оплате труда может быть применена сдельная или повременная её форма. Если работник сам устанавливает режим работы, то оплата труда возможна в сдельной форме (оплата по факту

выполнения задания). Если работник работает в режиме, установленном работодателем, то возможна повременная система оплаты труда (оклад, порядок расчёта доплат и надбавок пропорционально отработанному времени). Премирование может распространяться на дистанционных работников независимо от выбранной системы оплаты их труда.

7.10. В трудовом договоре о дистанционной работе помимо дополнительных условий, не ухудшающих положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами (часть четвертая статьи 57 Трудового Кодекса РФ), может предусматриваться дополнительное условие: – об обязанности дистанционного работника использовать при исполнении им своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства; – размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств; – порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе; – порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов.

7.11. В случаях, если работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник может сделать это в форме электронного документа.

7.12. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением.

7.13. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель исполняет следующие обязанности, предусмотренные ст. 212 ТК РФ: – расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; – выполнение предписаний должностных лиц Роструда, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки; – обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Кроме того, работодатель осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ (в том числе проведение аттестации рабочих мест), на дистанционных работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе. Дистанционный работник не проходит обязательный медицинский осмотр.

7.14. Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению. Если режим работы работника оговорен в трудовом договоре конкретными временными условиями, то сверхурочная работа подлежит оплате в соответствии со статьями 152-154 ТК РФ. Если условиями трудового договора определено, что сотрудник самостоятельно устанавливает режим своей работы, то нормы ТК РФ об увеличении оплаты за сверхурочную и ночную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни не применяются.

7.15. Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором о дистанционной работе в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

7.16. Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

7.17. Если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора о дистанционной работе осуществляется в форме электронного документа, работодатель в день прекращения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе. 6.18. Работодатель ведет учёт времени (табель учёта рабочего времени), фактически отработанного каждым работником (ч. 4 ст. 91 ТК РФ): в будние дни проставляется отметка о присутствии («Я»), в выходные и нерабочие праздничные дни — отметка об отдыхе («В»). Количество отработанных часов — по трудовому договору

8. Поощрения за успехи в работе

8.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, выполнение и перевыполнение производственных планов оказания услуг, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие достижения в труде могут применяться следующие меры поощрения работников Организации:

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

8.2. Порядок и условия выплаты премий регулируются Положением об оплате труда и премировании Организации.

8.3. Поощрение за успехи в работе в виде объявления благодарности производится за улучшение показателей работы, перевыполнение плана, успешную реализацию проекта.

8.4. Поощрение за успехи в работе в виде награждения ценным подарком производится за высокие результаты трудовой деятельности, профессиональное мастерство, инициативность.

8.5. Представление Работника к поощрению за успехи в работе осуществляет руководитель Организации. В представлении указывается характеристика трудовой деятельности Работника и его конкретные заслуги.

8.6. Поощрения оформляются приказом руководителя Организации с указанием вида поощрения и его основания.

9. Дисциплина труда

9.1. Работник Организации несёт ответственность за совершение дисциплинарных проступков, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

9.2. За совершение дисциплинарного проступка к Работнику могут быть применены следующие виды дисциплинарных взысканий:

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

9.3. Правом наложения и снятия дисциплинарных взысканий обладает руководитель Организации.

9.4. Независимо от применения мер дисциплинарного взыскания Работнику, нарушившему трудовую дисциплину, может не выплачиваться премия по итогам работы за месяц полностью или частично, а также ему может быть уменьшено вознаграждение по итогам работы организации за год, если приказом о наказании ему объявлены:

- выговор (уменьшение премии по результатам работы за соответствующий период премирования и вознаграждения по итогам работы за год не более чем на 50%);
- замечание (уменьшение премии по результатам работы за соответствующий период премирования и вознаграждения по итогам работы за год не более чем на 10%).

9.5. Дисциплинарное взыскание утрачивает силу и считается недействительным по истечении одного года. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию Работник не совершил нового проступка.

10. Охрана труда и производственная санитария

10.1. Работник обязан соблюдать требования по охране труда и производственной санитарии. Запрещается:

- курить в помещениях Организации;
- приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, проходить в Организацию или находиться в помещениях Организации в нетрезвом состоянии.

10.2. Работник Организации обязан использовать средства индивидуальной защиты, имеющиеся в его распоряжении, соблюдать распоряжения, отданные на этот счёт.

10.3. Предупреждение опасности возникновения несчастных случаев и профессиональных заболеваний является обязательным в Организации. С этой целью должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, действующие в организации; их невыполнение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.