Приложение №1

 к коллективному договору

**ПРАВИЛА**

Утверждаю:

Директор МБУ «ЦСО ГПВ и И»

Родионово-Несветайского района

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.А.Кондратюк

**«22» декабря 2014 г.**

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета МБУ «ЦСО ГПВ и И»

Родионово-Несветайского района

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.В.Дорошенко

«22» декабря 2014 г.

**ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

**Муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Родионово-**

**Несветайского района.**

1. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее -Правила) являются локальным нормативным актом и регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными, областными и муниципальными нормативно правовыми актами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам.

Правила призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, совершенствованию организации труда.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1.Прием на работу в Муниципальное бюджетное учреждение « Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» Родионово-Несветайского района (далее - МБУ «ЦСО ГПВ и И» Родионово-Несветайского района) осуществляется на основании заключенного трудового договора.

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

личное заявление на имя руководителя;

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

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

при поступлении на работу по совместительству работник предъявляет работодателю копию трудовой книжки и справку с основного места работы о режиме работы;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

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.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора)
работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами
внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными
актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью
работника.

Организацию указанной работы осуществляет специалист по кадрам МБУ «ЦСО ГПВ и И» Родионово-Несветайского района совместно с заведующими соответствующих структурных подразделений, которые также знакомят работника:

с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией.

с инструкциями по технике безопасности, охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;

с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

2.4. Прием на работу оформляется приказом директора МБУ «ЦСО
ГПВ и И» Родионово-Несветайского района ( далее работодатель),
изданным на основании заключенного трудового договора.
Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям
заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению
сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в
целях проверки его соответствия поручаемой работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

2.6. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

2.7.Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:

соглашение сторон;

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

расторжение трудового договора по инициативе работника;

расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

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

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

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

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 отсутствия у работодателя соответствующей работы;

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

обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными, областными или местными нормативно правовыми актами правил, заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными , областными или местными законодательными актами.

2.7.1. Работник имеет право расторгнуть трудовой 'договор,
предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее
чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом

- Российской Федерации или иными федеральными, областными или местными законодательными актами. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.7.2. По соглашению между работником и работодателем
трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока
предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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

2.7.4.Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

2.7.5.Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.7.6.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 Российской Федерации или иными нормативно правовыми актами сохранялось место работы (должность).

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

2.7.7. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

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 Российской Федерации, иными нормативно правовыми актами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда; 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 профессий и категорий работников, 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативно правовыми актами;

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 Российской Федерации, иными федеральными законами формах;

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 Российской Федерации, иными федеральными законами;

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

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

работники занимающие должности социального работника или специалиста по социальной работе имеют право на бесплатное получение мягкого инвентаря, в соответствии с нормативами, действующими в МБУ «ЦСО ГПВ и И».

Работники, занимающие должность социального работника, имеют право на бесплатный проезд в общественном транспорте, в пределах Родионово-Несветайского района, на основании талонов, выдаваемых работодателем;

Работники МБУ «ЦСО ГПВ и И» Родионово-Несветайского района имеют право на ежегодный бесплатный медицинский осмотр.

3.2. Работник обязан:

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

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину;

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).

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 Российской Федерации, иными федеральными , областными и местными законодательными актами;

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;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными, областными и местными законодательными актами;

принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия 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 в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (6 и 21 числа каждого месяца);

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

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

своевременно выполнять предписания местного органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

осуществлять обязательное социальное 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 Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами ;

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

5. Рабочее время и время отдыха

5.1.Для работников установлена пятидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов для женщин и 40 часов- для мужчин, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), кроме -работников, упомянутых в пункте 5.6 Правил.

5.2.Время начала и окончания работы устанавливается с 8 часов до 16часов 12 минут для женщин и - с 8 часов до 17 часов для мужчин, перерыв для отдыха и питания 1 час с 12 часов до 13 часов, кроме работников, упомянутых в пунктах 5.6 Правил.

Рабочая неделя социального работника: три дня обслуживание подопечных по графику , но не более 2 часов у одного подопечного. Два дня в неделю- дни свободного посещения. В эти дни социальные работники выполняют следующие виды услуг:

- обслуживание подопечных, временно потерявших способность к самообслуживанию и нуждающихся в дополнительном социальном обслуживании;

- оплата жилья и коммунальных услуги, услуг связи;

 - приобретение, для подопечных, лекарственны средств, медицинских препаратов в том числе льготных;

 - консультирование по социально-правовым вопросам ( гражданское, жилищное, семейное, трудовое, пенсионное, уголовное законодательство, права детей, женщин, отцов, инвалидов и др.)

 - посещение подопечных, находящихся на стационарном лечении в учреждениях здравоохранения и т.д.

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

В соответствии с Трудовым кодексом РФ нерабочими праздничными днями являются:

-1,2,3,4 и 5 января - Новогодние каникулы;

-7 января - Рождество Христово;

1. 23 февраля - День защитника Отечества;
2. 8 марта - Международный женский день;
3. 1 мая - Праздник Весны и Труда;
4. 9 мая- День Победы;

-12 июня - День России;

-4 ноября День народного единства.

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

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни
запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым
кодексом Российской Федерации.

5.5. По соглашению между работником и работодателем могут
устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии
неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. 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 18 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 .

5.6.В связи с тем, что у сторожей, санитарок (СРО), поваров (СРО) не может быть соблюдена нормальная продолжительность рабочего дня (исходя из условий и графика работы), для данной категории работников устанавливается суммированный учет рабочего времени. При этом оплата труда данных работников производится за фактически отработанное время. Учетный период не может превышать квартал. Оплата труда работников, для которых идет суммированный учет рабочего времени, начисляется исходя из почасовой тарифной ставки. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7.Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники уведомляются в письменной форме не позднее чем за два месяца.

5.8.Работникам предоставляются ежегодные отпуска с
сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

5.8.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков
определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков,
утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до
наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5.8.3. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику
ежегодно.

С учетом статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

5.8.4. Право на использование отпуска за первый год работы
возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной
работы у данного работодателя. По соглашению сторон
оплачиваемый отпуск работнику 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 18 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.

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

5.8.6.Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.8.7.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, локальными нормативными актами.

5.8.8. 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.

6. Поощрения за труд

6.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:

выдача премии;

награждение ценным подарком; объявление благодарности ; награждение Почетной грамотой ;

Поощрения оформляются приказом работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

7. Дисциплинарные взыскания

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть
неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине
возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет
право применить следующие дисциплинарные взыскания:

замечание; выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны
учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при
которых он был совершен.

7.3. 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.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного
месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни
работника, пребывания его в отпуске.

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.

7.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено
только одно дисциплинарное взыскание.

7.6. 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 приказом под роспись, то составляется соответствующий
акт.

7.7. 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
непосредственного руководителя.

С Правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники МБУ «ЦСО ГПВ и И» Родионово-Несветайского района, которые обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный Правилами.