

Правила внутреннего трудового распорядка, а также все изменения и дополнения к ним утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа трудового коллектива- совета трудового коллектива.

 Правила могут быть изменены при изменении трудового законодательства.

Правила внутреннего трудового распорядка сохраняют свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления Учреждением, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При реорганизации Учреждения правила внутреннего трудового распорядка сохраняют свое действие на период реорганизации, затем могут быть пересмотрены.

При ликвидации Учреждения правила внутреннего трудового распорядка действуют в течение всего срока проведения ликвидации.

Официальным представителем Работодателя является директор.

 С настоящими Правилами подлежат ознакомлению все работники Учреждения под роспись.

**2. Порядок приема и увольнения работников**

**2.1. Порядок приёма на работу**

**1. Прием на работу.**

Основанием возникновения трудовых отношений между работником и Учреждением является заключение трудового договора, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

 Трудовой договор, заключаемый между Работодателем и работником, является соглашением, определяющим существенные условия труда и взаимные обязанности работника и Работодателя.

 Трудовой договор составляется письменно в двух экземплярах, один из которых выдается работнику. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определённого трудовым договором.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный трудовым договором, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный договор считается незаключённым.

Трудовой договор заключается не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством.

 При заключении трудового договора работник обязан предоставить
следующие документы:

1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
2. трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор
заключается впервые или работник поступает на работу на условиях
совместительства;
3. страховое свидетельство государственного пенсионного
страхования;
4. документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих
призыву на военную службу;
5. документ об образовании, о квалификации или наличии специальных
знаний при поступлении на работу, требующих специальных знаний или
специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- другие документы и требования, которые разрешены действующим законодательством РФ.

 внешним совместителям, коме перечисленных:

-копию трудовой книжки, заверенную в отделе кадров по основному

месту работы.

Для оформления кадровых документов и предоставление налоговых льгот Работник может также дополнительно предъявить следующую информацию:

- справку о доходах по форме 2-НДФЛ;

- копию свидетельства о постановке на учет в налоговом органе (ИНН);

- копию свидетельства о браке;

- копию свидетельства о расторжении брака;

- сведения о детях.

В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств, принимаемого на работу работника, Работодатель может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы, умение пользоваться оргтехникой, работать на компьютере и т.д.

При заключении трудового договора может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работы.

Условия прохождения испытательного срока оговариваются в трудовом договоре, заключаемом с работником. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Срок испытания не может превышать 3-х месяцев, а в отдельных случаях – 6-ти месяцев. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. При неудовлетворительном результате испытания, освобождение работника от работы производится директором без выплаты выходного пособия. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная работа не является для него подходящей, то имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее чем за три дня до окончания испытательного срока. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

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

Приказ (распоряжение) Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

При приеме на работу работник знакомится под роспись с настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, инструкцией по охране труда, положением по защите персональных данных, коллективным договором, должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, а также с другими локальными нормативными документами, регламентирующими работу в Центре.

На каждого работника, проработавшего свыше пяти дней, Работодатель обязан вести трудовые книжки, в случае, если эта работа является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу, а также основания прекращения трудового договора. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Все трудовые книжки ведутся в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации «О трудовых книжках» от 16 апреля 2003 года № 225 и Постановлением Министерства Труда и социального развития Российской Федерации «Об утверждении инструкции по заполнения трудовых книжек» от 10 октября 2003 года № 69.

 **2.2. Изменение трудового договора**

2.2.1. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в

том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключённого в письменной форме.

 2.2.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определённые условиями трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

 2.2.3. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование);

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

 Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

 В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В случае отстранения от работы работника, который не прошёл обучение и проверку знаний в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за всё время отстранения от работы как за простой.

**2.3. Порядок увольнение работников**

 Прекращение трудового договора может иметь место только по
основаниям, предусмотренным федеральным законодательством.

 Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя письменно не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

 По соглашению между работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

 Прекращение трудового договора оформляется приказом
Работодателя, с которым работник должен ознакомиться под роспись.

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

Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору; нарушения Работодателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам предусмотренным действующим трудовым законодательством.

 Днём 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 иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

 В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет в соответствии со статьёй 140 Трудового кодека Российской Федерации.

Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны
производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодека Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.

**3. Основные права и обязанности работников**

3.1. **Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;

- своевременную и в полном объёме 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 повешение квалификации;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в коллегиальных формах работы и управлении Учреждением;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причинённого работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- другие права, предоставленные ему трудовым законодательством и трудовым договором.

3.2. **Работник обязан:**

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

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников;

- обеспечивать правильную эксплуатацию и сохранность технических средств, оборудования, инструментов, материалов;

- поддерживать уровень квалификации и повышать профессионализм в работе;

- проходить в установленные сроки медицинские осмотры (обследования);

- сохранять в тайне любую информацию, касающуюся работников и клиентов, которая стала известна в процессе работы в Учреждении и в отношении которой поддерживается конфиденциальность;

- соблюдать этические нормы поведения, уважать достоинство и личные права каждого работника, повышать престиж Учреждения;

- воздерживаться от действий, мешающим другим выполнять их трудовые обязанности;

- сообщать в отдел кадров Учреждения об изменении учетных данных (семейное положение, изменение фамилии, изменение места жительства, изменение сведений о воинском учете и т.д.).

- незамедлительно сообщить руководству Учреждения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью работников, сохранности имущества Учреждения.

**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 РФ, 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 Учреждения и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2. Работодатель обязан:

- ознакомить работника с документами, правилами, определяющими условия труда и внутренний трудовой распорядок, а также с должностной и рабочей инструкцией;

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены 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 и своевременно причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами;

1. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор
в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля по их выполнению;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- соблюдать общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты, установленные Трудовым Кодексом РФ, федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами;

- 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 РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- с целью повышения эффективности обеспечения режима комплексной безопасности Учреждения, защиты прав и законных интересов получателей социальных услуг, раннего выявления причин и признаков нестандартных ситуаций, а также предупреждения противоправных действий на территории и в здании стационарных отделений, ведется режим видеонаблюдения;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

**5. Рабочее время**

5.1. Работникам аппарата учреждения; заведующим отделениям; заведующему производством, социальным работникам отделений социального обслуживания на дому; специалистам по социальной работе, специалисту в области охраны труда, психолога в социальной сфере, администратору базы данных, оператору ПЭВМ, инженеру – электрику, юрисконсульту, кладовщику, машинисту по стирке и ремонту спец. одежды, водителю автомобиля, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворнику, слесарю-сантехнику, уборщику служебных помещений установлен следующий режим работы:

- нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

|  |  |
| --- | --- |
| Режим работы | Понедельник - пятница |
| Начало работы (часы) | 8:00 |
| Время отдыха. Перерыв на обед (часы) | 12:00 – 13:00 |
| Окончание работы (часы) | 17:00 |
| Выходные  | Суббота, воскресенье, праздничные дни |

5.2. Для санитарок, медицинских сестер, отделения временного проживания; операторов котельной, сторожей, вахтеров, поваров, подсобных рабочих кухни, исходя из производственной необходимости, круглосуточной работы стационарных отделений учреждений работодатель может устанавливать следующие особенности режима работы:

- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему
графику;

1. сменная работа в соответствии с графиком сменности.

 Порядок чередования рабочих дней (смен) и выходных дней, время начала и окончания работы, а также время перерывов устанавливается графиком работы.

 Графики работы утверждаются работодателем и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

 При рабочей неделе с предоставлением выходных дней по скользящему графику в режиме чередования рабочих и выходных дней работники должны производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком.

 Работникам Центра запрещается изменять по своему усмотрению график работы.

Работники Центра, работающие по графику сменности, обязаны являться на работу за 10 минут до начала, для осуществления приёма-сдачи смены.

5.3. Для женщин, работающих на селе, установлена сокращённая продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю.

 5.4. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

 5.5. По соглашению между работником и работодателем трудовым договором может быть установлен неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

 При работе на условиях неполного рабочего времени оплата работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объёма работ.

 5.6. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Для работников, чей труд связан с непрерывностью рабочего процесса, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

 Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

5.7. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами семьи, в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста 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.

5.8. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника трудовым договором, коллективным договором:

- для сверхурочной работы;

- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

5.8.1. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

- 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:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии 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, необходимых которых обусловлена введением чрезвычайного или военного 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 по угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части.

 Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.8.2. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

 5.9. Работодатель организует учёт явки на работу и уход с неё всех работников учреждения.

 5.10. Работодатель может устанавливать отдельным работникам иной режим работы, предусмотренный трудовым законодательством.

5.11. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить работодателя как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

 5.12. Работник обязан предупреждать о своем выходе (досрочном) из отпуска по уходу за ребенком.

**6. Время отдыха**

6.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению

6.2. Виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);

- ежедневный (междусменный) отдых;

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

- нерабочие праздничные дни;

- отпуска.

 6.3. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

 Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются настоящими Правилами, графиками работы.

 На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время.

6.4. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю – суббота и воскресенье, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

 6.5. Для отдельных работников Учреждения устанавливается особый режим работы - ненормированный рабочий день, в соответствии с которым они по распоряжению работодателя (начальника Департамента социальной защиты населения Ивановской области, директора Учреждения) могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём:

- директор; заместитель директора, главный бухгалтер, водитель автомобиля.

 Перечень должностей (профессий) работников бюджетного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Вичугский комплексный центр социального обслуживания населения», имеющих право на дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск- Приложение № 2 к Коллективному договору с 16.11.2018 по 15.11.2021.

 6.6. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

**1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;**

**7 января – Рождество Христово;**

**23 февраля - День защитника Отечества;**

**8 марта – Международный женский день;**

**1 мая – Праздник Весны и Труда;**

**9 мая – День Победы;**

**12 июня – День России;**

**4 ноября – День народного единства.**

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

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 113 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя.

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

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

 6.8.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

 6.8.3. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный отпуск, продолжительность которого не может быть менее трёх календарных дней.

 6.8.4. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

 6.8.5. Право на использование оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

 До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

 Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очерёдностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 122 ТК РФ).

 6.8.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется
ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым
работодателем с учётом мнения выборного представительного органа трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

 При планировании графика отпусков работодателем признается право на внеочередное предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска следующим категориям граждан:

- работникам в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК);

- участникам Великой Отечественной войны, инвалидам войны, ветеранам боевых действий, в т.ч. инвалидам и ветеранам труда;

- Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации и полным
кавалерам ордена Славы;

- Героям Социалистического труда и полным кавалерам ордена Трудовой
Славы;

- лицам, награжденным знаком "Почетный донор России";

- мужчинам в период отпуска их жен по беременности и родам;

- лицам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие Чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий,
инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы, участникам ликвидации
катастрофы, гражданам, эвакуированным из зоны отчуждения и
переселенным (переселяемым) из зоны отселения, и некоторым другим
лицам, подвергшимся воздействию радиации в результате катастрофы на
Чернобыльской АЭС, других аварий на атомных объектах военного и
гражданского назначения, испытаний, учений и иных работ, связанных с
любыми видами ядерных установок).

Работникам, имеющих трех и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время, в соответствии со статьей 262.2 Трудового кодекса РФ.

По согласованию с Работодателем работнику, по письменному заявлению, может быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск вне графика отпусков. При этом заявление должно быть подано Работодателю не позднее 5-ти дней до даты наступления предполагаемого отпуска, в противном случае Работодатель не сможет выполнить обязательств по выплате отпускных не менее чем за 3 дня до начала отпуска, и их выплата будет произведена в дни выплаты заработной платы.

 О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

6.8.7. Продление или перенесение отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

6.8.8. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

6.8.9. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.8.10. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.8.11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом увольнением считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

 6.8.12. 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.

 Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны – 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при
исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания,
связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в
году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

 Работодатель может на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет, без матери – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- в других случаях, рассматриваемых в индивидуальном порядке.

**7. Оплата труда**

7.1. Оплата труда работникам Учреждения производится на основании Положения «Об оплате труда работников бюджетного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Вичугский комплексный центр социального обслуживания населения».

 7.2. Размер заработной платы работника Учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Федеральным законом.

 Доплата работнику для доведения его заработной платы до минимального размера заработной платы, установленного федеральным законом устанавливается ежемесячно каждому работнику персонально.

 7.3. Заработная плата выплачивается работникам не
реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной
платы являются: 3 и 18 числа месяца.

 При совпадении дня выплаты заработной платы выходными или нерабочим праздничным днями выплата заработной платы накануне этого дня.

Выплата заработной платы и иных выплат производится на банковский счет работника, указанный в его письменном заявлении (далее — счет работника), работодатель перечисляет выплаты, входящие в действующую в учреждении систему оплаты труда. По согласованию с работником работодатель перечисляет на счет работника и иные непроизводственные выплаты в его пользу (материальную помощь, премии и пр.).

 Работник, получающий заработную плату на счет, в случае утери, кражи или блокировки банковской карты имеет право по согласованию с работодателем получить заработную плату наличными денежными средствами в кассе по месту работы. Для этого работник подает работодателю письменное заявление с пояснением причин и указанием периода, зарплату за который необходимо выдать наличными денежными средствами.

При каждой выплате заработной платы работникам выдается расчетный листок. Местом выдачи расчетного листка является бухгалтерия. Ответственным за вручение расчетного листка является бухгалтер по расчету заработной платы. Каждый работник получает расчетный листок в любой рабочий день в бухгалтерии начиная со дня выдачи заработной платы.

Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами.

7.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7.5. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

7.6. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы)), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором.

7.7. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

7.8. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных с командировкой (расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные и иные расходы, произведённые работником с разрешения или ведома работодателя).

7.9. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающихся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка и без сохранения заработной платы (ст. 173, 174 ТК РФ).

7.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращения численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

7.11. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора (ст. 178 ТК РФ).

 7.12. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода (ст. 182 ТК РФ).

7.13. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст. 183 ТК РФ).

 7.14. При сдаче работником крови и её компонентов ему предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством (ст. 186 ТК РФ).

 7.15. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185ТК РФ).

7.16. Работникам при прохождении диспансеризации:

- освобождение работников от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, а для работников предпенсионного возраста и работников, получающих пенсии,

 - освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Указанная норма вступает в силу с 1 января 2019 года (ст. 185.1 ТК РФ).

7.17. Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 137,138 ТК РФ) и иными федеральными законами.

7.18. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчёте (ст. 140 ТК РФ).

 7.19. За образцовое выполнение своих трудовых обязанностей, продолжительную безупречную работу, новаторство, инициативность и другие профессиональные достижения применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;

- благодарственное письмо;

- премирование;

**-** награждение Почётной грамотой.

 7.20. Поощрения объявляются приказом директора Учреждения и доводятся до сведения всего трудового коллектива Учреждения.

 7.21. За особые трудовые заслуги работники представляются Учреждением вышестоящим органам к поощрению, награждению орденами, медалями, Почётными грамотами и присвоению почётных званий.

 7.22. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащие исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, а также нарушение настоящих Правил, должностных инструкций, положений, приказов руководства Учреждения, технических правил работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

 7.23. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

 Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания

 7.24. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет 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.

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

 7.26. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трёх 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.

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

 7.28. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

7.29. 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 его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7.30. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении администрацией Учреждения, руководителем структурного подразделения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашений и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

**8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

 8.1. Работникам Учреждения предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

- при приёме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;

- при направлении в служебные командировки;

- при совмещении работы с обучением;

- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- в некоторых случаях прекращения трудового договора;

- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

- при направлении на медицинский осмотр (обследование);

- при прохождении диспансеризации, с 01 января 2018;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

 При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счёт средств работодателя.

**9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА**

**И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

9.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Учреждения.

9 .2. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

- повышать квалификацию медицинских работников не реже, чем один раз в пять лет;

- повышать квалификацию кочегаров, водителей ежегодно;

- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

- в случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные
ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное

образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;

- организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации социальных работников и специалистов по социальной работе бюджетного учреждения социального обслуживания Ивановской области «Вичугский центр социального обслуживания».

**10. Служебная и коммерческая тайны.**

Работники принимают на себя обязательства о неразглашении сведений, составляющих служебную и коммерческую тайны, предметом которых являются:

- содержание всех хозяйственных и трудовых договоров;

- любая информация о клиентах Работодателя;

- содержание всех документов для служебного пользования (положения, инструкции и др.);

Запрещается вести телефонные переговоры в присутствии посторонних лиц, если это приведет к разглашению служебной тайны.

Невыполнение условий соблюдения служебной и коммерческой тайн влечет за собой дисциплинарную ответственность, а в случае нанесения прямого, доказанного Работодателем материального ущерба – материальную ответственность.

**11. Социальные гарантии, компенсации и дополнительные выплаты.**

Работникам предоставляется обязательное медицинское страхование. Листы временной нетрудоспособности (больничные листы) оплачиваются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**12. Правила делового поведения работников.**

Основной принцип, которым должен руководствоваться любой работник, независимо от его должности, места работы и выполняемых служебных функций, - уважение к личности работника. Взаимное соблюдение принципа уважения личности обязательно в равной мере как для Работодателя (должностных лиц) в отношении работников, так и для работников в отношении администрации и всех других лиц персонала Работодателя.

 Работодатель обеспечивает всем работникам равные возможности для самопроявления личности в процессе трудовой деятельности.

Запрещаются со стороны Работодателя и отдельных должностных лиц по отношению к персоналу:

-любые формы дискриминации работников, начиная от подбора кадров, продвижения по службе и кончая высвобождением персонала, по любым признакам; подбор и продвижение кадров должны происходить исключительно на основе профессиональных способностей, знаний и навыков, при этом Работодатель обязан обеспечить беспристрастное и справедливое отношение ко всем работникам;

- любые виды протекционизма, привилегий и льгот отдельным работникам иначе как на законной основе, согласно принятым у Работодателям системам оплаты труда и меры социального характера при обязательном обеспечении Работодателем равных возможностей для получения указанных льгот и привилегий.

Работодатель вправе требовать от всех работников, чтобы они руководствовались в процессе своей трудовой деятельности самыми высокими нормами делового общения:

- поддерживали деловую репутацию и имидж Работодателя в деловых кругах;

- во взаимоотношениях с работниками других предприятий и организаций, в том числе при заключении и исполнении договоров, действовали честно, этично и справедливо; избегали любых действий, которые могли бы быть расценены либо истолкованы как протекция или иная мера, обеспечивающая преимущества или льготы для отдельного предприятия или организации или их работников;

- обеспечивали конфиденциальность полученной информации; никогда не использовали эту информацию для целей личной выгоды либо в интересах третьих лиц;

- никогда не вступали ни прямо, ни косвенно в коммерческие отношения с третьими лицами, если это может привести к ущемлению коммерческих интересов Работодателя или нанести ущерб его деловой репутации или имиджу;

- действовали на основе доверия стратегии и тактике, проводимой Работодателем, а также принимаемых администрацией решений;

- соблюдали Кодекс этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания согласно приложению № 1.

Все работника обязаны в процессе трудовой деятельности:

- исходить из заботы об общих интересах Работодателя и общности (единства) всего персонала;

- всемирно поддерживать корпоративную культуру и корпоративные ценности;

- вести себя корректно, достойно, не допуская отклонений от признанных норм делового общения, принятых у Работодателя.

Работодатель обязан уважать частную (личную) жизнь своих работников, не допуская какого-либо вмешательства в нее.