СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
СПб ГБСУСО «ПНИ № 3»
_____ Т.А.Шарай
«23» октября 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор СПб ГБСУСО «ПНИ № 3»
_____ Н.Г. Зелинская
«23» октября 2014 г.

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
СПб ГБСУСО «ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ № 3»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт СПб ГБСУСО «ПНИ № 3» регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.2. Правила внутреннего распорядка утверждаются администрацией работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета и вводятся в действие со дня утверждения коллективного договора.

1.3. Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

1.4. Проект локального нормативного акта, содержащий нормы трудового права, работодатель направляет в профсоюзный орган, который не позднее пяти рабочих дней с момента получения нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение профсоюзного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом, в целях достижения взаимопонимания.

При достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован в суде или соответствующей государственной инспекцией труда.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) профсоюзного органа обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения, в случае выявления нарушения (ст. 372 ТК РФ).

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Прием на работу в СПб ГБСУСО «ПНИ № 3» производится на основании заключения трудового договора.

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

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку установленного образца, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство пенсионного страхования;
- документы воинского учета для военнослужащих и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний, или специальной подготовки;
- другие документы согласно требованиям действующего законодательства РФ.

Без указанных документов прием на работу не производится. В целях более точной оценки профессиональных и деловых качеств принимаемого на работу лица, администрация СПб ГБСУСО «ПНИ № 3» может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) о выполняемой ранее работе, умения пользоваться оргтехникой, работать на компьютере и т. д. (ст.65 ТК РФ).

2.3. Прием на работу в СПб ГБСУСО «ПНИ № 3» осуществляется с прохождения испытательного срока, что должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытательном сроке означает, что работник принят без испытания. Срок испытания продолжительностью до трех месяцев, в отдельных случаях срок испытания до шести месяцев в зависимости от должности.

2.4. Прием на работу осуществляется приказом, который объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового соглашения.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

Фактический допуск к работе считается заключение трудового договора.

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

2.5. Обязательному предварительному медицинскому осмотру подлежат лица, работающие на отделениях, пищеблоке, прачечной и административно-хозяйственной службе, предусмотренных федеральными законами и настоящим кодексом (ст.69 ТК РФ)

2.6. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших восемнадцати лет;

- лиц, окончивших учреждения начального, среднего и высшего образования и впервые поступающих на работу;

- лиц, избранных (выбранных) на выборную должность, на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода (ст.70 ТК РФ)

2.7. Трудовые договора могут заключаться:

1) на определенный срок;

2)на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной не установлен Трудовым Кодексом.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.8. Прекращение трудового договора может иметь место по следующим основаниям:

1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);

2) истечение срока трудового договора (пункт 2 ст. 58 ТК РФ) за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и не одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80 ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.81 ТК РФ);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю, или переход на выборную работу (должность) (ст.77 ТК РФ);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника, имущества организации, либо ее реорганизации (ст.75);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст.73);

8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч.1,ст.72 ТК РФ);

9)отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (ч.1,ст.72);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст.83 ТК РФ);

11) нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы (ст.77 ТК РФ).

2.9. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели до истечения срока предупреждения об увольнения. Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель

обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет. По договоренности между работником и администрацией, трудовой договор может быть расторгнут и до истечения двухнедельного срока (ст. 80 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе администрации не допускается в период временной нетрудоспособности работника, а так же в период нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения (ст. 79 ТК РФ).

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

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

2.10. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе администрации:

1) ликвидация организации;

2) сокращение численности или штата работников;

3) несоответствие работника занимаемой должности;

4) состояние здоровья;

5) недостаточная квалификация работника;

6) прогул (отсутствие на работе без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня);

7) появление на работе в состоянии алкогольного опьянения;

8) совершение по месту работы хищения;

9) совершение работником виновных действий, если они дают основание для утраты доверия;

10) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

2.11. Увольнение работника являющегося членом профсоюза, по п.2 подпункту «б» и пункту 5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии СС ст.373 ТК РФ. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения, подпункт «б» п.3 ст.81 ТК РФ в состав аттестационной комиссии включается член комиссии от выборного профсоюзного органа.

Прекращение трудового договора оформляется приказом. Записи в трудовую книжку о причинах увольнения производятся в точном соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность рабочего дня или смены, предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.2. Ночное время – время с 22.00 до 6.00.

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- инвалиды;
- лица, не достигшие 18 лет;
- женщины-работники, имеющие детей до трех лет;
- работники, имеющие детей – инвалидов;
- работники – матери, отцы, воспитывающие детей в возрасте до 5 лет без супруга (супруги) могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия (ст. 96 ТК РФ).

3.3. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить работу по другому договору в этой же организации, в порядке внутреннего совместительства. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю (ст. 98 ТК РФ).

3.4. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с 2 выходными днями, шестидневная с 1 выходным днем), рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, продолжительность ежедневной работы(смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового договора (ст. 100 ТК РФ).

3.5. В интернате, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммарного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за месяц не превышала нормального числа рабочих часов (ст. 106 ТК РФ).

3.6. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст.106 ТК РФ).

3.7. Виды отдыха:

- перерыв течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуск (ст.108 ТК РФ).

3.8. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

3.9. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются 2 выходных дня в неделю. Общим выходным днем является воскресение. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Если приостановка работы в выходные дни невозможна производственно-техническими условиями, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно (ст.111 ТК РФ).

3.10. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный, непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе предоставляется 2 выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день повтор.

3.11. Нерабочими праздничными днями в связи с законодательством о труде 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 нерабочего праздничных дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ст. 112 ТК РФ).

4. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

4.1. В соответствии со ст. 91 ТК РФ режим рабочего времени для работников интерната устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями и продолжительностью 40 часов в неделю.

По соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии, могут устанавливаться неполный рабочий день и неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ).

Иная продолжительность рабочей недели для отдельных категорий работников устанавливается в соответствии с законодательством РФ.

4.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда (ст. 92 ТК РФ).

4.3. Продолжительность рабочей недели (смены) не может превышать:

- для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением:
- для работников с вредными или опасными условиями труда при 36 часовой рабочей неделе – 8 часов.

4.4. Начало работы в интернате установлено с 9.00, окончание работы в соответствии с распорядком и графиком подразделений интерната.

4.5. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

4.6. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

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