

**Юридический адрес:**  
306600, Курская обл. Советский р-он,  
п.Кшенский, ул.Пролетарская, д.45

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областного бюджетного учреждения социального обслуживания  
«Комплексный центр социального обслуживания населения  
Советского района Курской области»

на 2020-2023 годы

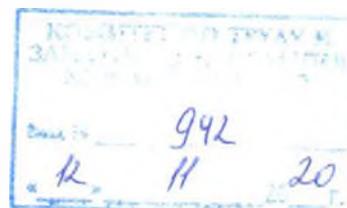
Принят на собрании Совета  
трудоувого коллектива

« 02 » 11 2020г.

**От работодателя:**  
Директор ОБУСО «КЦСОН  
Советского района»  
Н.В.Полднева  
« 02 » 11 2020г.



**От работников:**  
Председатель Совета  
трудоувого коллектива  
И.В.Пикина  
« 02 » 11 2020г.



## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Областное бюджетное учреждение социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Советского района Курской области» (далее – Учреждение), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора центра Поддневой Натальи Викторовны и работники, в лице председателя Совета трудового коллектива Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Советского района Курской области» Пикиной Ирины Владимировны, именуемой в дальнейшем «Представитель».

1.2. Коллективный договор заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, региональным, отраслевым и территориальным соглашениями по регулированию социально-трудовых отношений Российской Федерации (далее – РФ).

1.3. Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и Работодателем в лице их представителей (далее – Стороны).

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам Работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения Работодателя (ст.41 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе на совместителей, работников, заключивших срочный трудовой договор.

1.7. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях Учреждения (ст.41 ТК РФ).

1.8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений

заинтересованной Стороны на собрании Совета трудового коллектива. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором, отраслевым и региональным соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.41, 44 ТК РФ).

1.9.Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, могут являться приложениями к коллективному договору. Соблюдение порядка учета мнения профсоюзного комитета, как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со статьями 371, 372 ТК РФ либо согласно отраслевым соглашениям.

1.10.При приёме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязуется ознакомить работников под роспись с коллективным договором.

## **Раздел 2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКА**

2.1.Основные права и обязанности работников:

2.1.1.Работники имеют право на:

-заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

-предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

-рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

-своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с 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;

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

-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 запрещенными законом способами;

-разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;

-возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

-обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами РФ.

#### 2.1.2.Работники обязаны:

-добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору (ст.21 ТК РФ);

-соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда (ч.2 ст.21 ТК РФ);

-выполнять установленные нормы 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 структурного подразделения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

#### 2.2.Основные права и обязанности Работодателя:

##### 2.2.1.Работодатель имеет право:

-заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

-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 законодательством РФ;

-принимать локальные нормативные акты;

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

##### 2.2.2.Работодатель обязан:

-соблюдать трудовое законодательство РФ 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;

-выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

-вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

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

-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;

-создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных ТК 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 РФ;

-возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением

ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

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

### **Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1.В соответствии со статьей 58 ТК РФ трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора.

3.2.Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст.67 ТК РФ).

3.3.При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.4.Трудовой договор с работником заключается, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

3.5.Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. 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 временно отсутствующего работника.

3.6.В трудовом договоре по соглашению сторон могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника, в частности:

3.6.1.об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

3.6.2.об испытании:

-срок испытания для работника не может превышать трех месяцев, для главного бухгалтера – не более шести месяцев;

-испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц,

указанных в части 4 статьи 70 ТК РФ;

-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 календарных дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание;

-в период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных актов РФ, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных актов;

-отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания;

3.6.3.о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

3.6.4.об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя.

3.6.5.о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

3.6.6.об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

3.6.7.об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

3.7.Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных частью 2 и часть 3 статьи 72.2 ТК РФ.

3.8.Основаниями прекращения трудового договора являются:

3.8.1.соглашение сторон;

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

3.8.3.расторжение трудового договора по инициативе работника;

3.8.4.расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

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

3.8.6.отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, изменением подведомственности Учреждения либо ее реорганизацией;

3.8.7.отказ работника от продолжения работы в связи с изменением

определенных сторонами условий трудового договора;

3.8.8.отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;

3.8.9.отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

3.8.10.обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

3.8.11.нарушение, установленных ТК РФ или иным федеральным законом, правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

3.9.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 ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

3.10.Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя, не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8,10,11 ч.1 ст.81 ТК РФ) с:

-беременной женщиной;

-женщиной, имеющей детей в возрасте до 3-х лет (ст.261 ТК РФ);

-женщиной, находящейся в отпуске по уходу за ребенком;

-одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка в возрасте до 14 лет;

-лицом, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка в возрасте до 14 лет без матери;

-родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3-х лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;

-работником в возрасте до 18 лет (ст.269 ТК РФ);

-работником, находящемся в отпуске или временно нетрудоспособным.;

-руководителями (их заместителями) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы.

3.11.Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по пунктам 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ производится в соответствии с нормами статьи 82 ТК РФ (с учетом мнения общего собрания работников).

3.12.В случае возникновения необходимости сокращения штата или численности работников Работодатель обязуется принять меры по

обеспечению занятости высвобождаемых работников, направленные на:

- сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;

- упреждающую переподготовку высвобождаемых работников за счет средств работодателя;

- внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;

- увольнение работников по сокращению численности штата применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у Работодателя и через службу занятости;

- обеспечение мер по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством, отраслевым и региональными соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.14.Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст.179 ТК РФ).

Оценку каждому работнику даст Работодатель. В качестве доказательства более высокой производительности труда, учитывают такие показатели, как эффективность, качество, сроки, объем выполняемой работы по сравнению с другими работниками, занимающими аналогичную должность.

О более высокой квалификации свидетельствует наличие у работника профессионального образования, ученой степени, ученого звания, получение второго образования, опыт и знание специфики работы, повышение работником квалификации, наличие у него дополнительных квалификационных характеристик.

3.15.При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют:

- семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств, к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;

- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- работники, проработавшие на предприятии свыше 15 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до шестнадцатилетнего возраста;

-отцы, воспитывающие детей до шестнадцатилетнего возраста без матери;

-лица, предпенсионного возраста (за три года до пенсии).

3.16. При сокращении численности или штата работников не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.17. Работников подлежащих высвобождению, в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, о предстоящем увольнении Работодатель обязан предупреждать персонально под роспись не менее чем, за два месяца до увольнения (ст.180 ТК РФ).

3.18. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ), предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.19. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к Работодателю и занятие открывшихся вакансий, в случае необходимости переобучение.

3.20. Работодатель обязуется предусмотреть 2 рабочих места для трудоустройства лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов) и пострадавших на производстве.

## Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. В Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Режим рабочего времени Учреждения:

-начало работы – 08 часов 00 минут;

-перерыв – с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут;

-окончание работы – 17 часов 00 минут.

5.2. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также графиками работы, утвержденными Работодателем. Графики доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.3. В Учреждении установлена продолжительность рабочего времени, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности:

5.3.1. нормальная продолжительность рабочего времени для работников – 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ);

5.3.2. для женщин, работающих в сельской местности не более 36 часов в неделю (Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990г. №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»);

5.3.3. сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст.92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

5.3.4. рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику (ст.100 ТК РФ);

5.3.5. ненормированный рабочий день (ст.100 ТК РФ);

5.3.6. продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм (ст.92 ТК РФ).

5.4. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц (ст.93 ТК РФ):

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- а также женщины, имеющей детей в возрасте до 8 лет.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, являющихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного Работодателя.

5.5. Для работников (медицинская сестра, санитарка палатная, сторож, оператор котельной, повар) имеющих особый характер работы (рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), вводится суммированный учет рабочего времени, с учетным периодом – год. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно

уменьшается.

Учет рабочего времени, отработанного каждым работником ведут руководители структурных подразделений.

5.6. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.7. Нерабочие праздничные дни определены статьей 112 ТК РФ. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

5.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений (ст. 113 ТК РФ).

5.8.1. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения;

- а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии);

- и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.8.2. С письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни могут привлекаться:

- инвалиды;

- женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов до 16 лет.

5.9. Категории работников (медицинская сестра, санитарка палатная, сторож, оператор котельной), имеющие особый характер работы (рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), привлекаются к работе в ночное время (ночное время – с 22 часов до 6 часов).

5.9.1. К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста 18 лет.

5.9.2.С письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, к работе в ночное время могут привлекаться:

- женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов в возрасте до 16 лет;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- а также опекуны детей в возрасте до 14 лет.

При этом указанные категории работников должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

5.10.По инициативе Работодателя работники могут привлекаться к сверхурочной работе (работа за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (год)) (ст.99 ТК РФ).

5.10.1.Привлечение Работодателем 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 установленной для работника продолжительности рабочего времени;
- если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей.

5.10.2.Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения;
- а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть, в случае бедствия или угрозы бедствия (пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемия или эпизоотии);
- и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные

жизненные условия всего населения или его части.

5.10.3. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника с учетом мнения Совета трудового коллектива.

5.10.4. Не допускается привлечение к сверхурочным работам:

-беременных женщин;

-работников в возрасте до 18 лет;

-женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов в возрасте до 16 лет;

-а также других категорий работников в соответствии с нормами статьи 203 ТК РФ и иными федеральными законами.

5.10.5. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

5.10.6. При этом инвалиды должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

5.10.7. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым Работником.

## Раздел 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Всем — работниками предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (суббота и воскресенье). Работникам (медицинская сестра, санитарка палатная, сторож, оператор котельной, повар), работающим с суммированным учетом рабочего времени выходные дни предоставляются по скользящему графику и определяются графиками сменности. Выходные дни устанавливаются правилами внутреннего распорядка Учреждения (ст.111 ТК РФ).

6.2. В течение рабочего дня (смены) Работодатель предоставляет работнику перерыв для отдыха и питания (с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут), который в рабочее время не включается. А для работников (медицинская сестра, санитарка палатная, сторож, оператор котельной, повар), работающих с суммированным учетом рабочего времени, время и продолжительность перерыва устанавливаются в соответствии с графиком сменности. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

6.3. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

6.4. Инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней, в соответствии со статьей 23 Федерального закона РФ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995г. №181-ФЗ.

6.5. Работникам с ненормированным рабочим днем (согласно Перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем Приложение №2 к коллективному договору) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ).

6.6. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет:

- 14 календарных дней директору;
- 10 календарных дней главному бухгалтеру;
- 8 календарных дней бухгалтеру;
- 8 календарных дней экономисту;
- 8 календарных дней специалисту по ОТ;
- 8 календарных дней специалисту по кадрам;
- 8 календарных дней заведующей отделением социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов;
- 8 календарных дней заведующей отделением организации и предоставления социальной помощи и (или) социальных услуг гражданам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;
- 8 календарных дней заведующей отделением временного проживания психоневрологического типа;
- 6 календарных дней фельдшеру;
- 6 календарных дней медицинской сестре;
- 6 календарных дней санитарке палатной;
- 6 календарных дней санитарке-буфетнице;
- 6 календарных дней санитарке-уборщице;
- 6 календарных дней сестре-хозяйке;
- 6 календарных дней повару;
- 6 календарных дней сторожу;
- 6 календарных дней подсобному рабочему по кухне;
- 6 календарных дней машинисту по стирке и ремонту спецодежды;
- 6 календарных дней водителю.

6.7. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.8. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем, с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее,

чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

6.9.Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.10.Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

-участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, в том числе инвалиды, ветераны труда;

-Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы;

-лица, награжденные знаком «Почетный донор России»;

-лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие Чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие Чернобыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы, граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные из зоны отселения, и некоторые другие лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, других аварий на атомных объектах военного и гражданского назначения, испытаний, учений и других работ, связанных с любыми видами ядерных установок;

-одинокие родители;

-женщины, имеющие трех и более детей;

-работники, получившие трудовое увечье;

-любые работники при наличии у них путевок на лечение;

-женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет.

6.11.Работодатель обязуется о времени начала отпуска уведомить работника не позднее, чем за три недели до начала отпуска.

6.12.Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

6.13.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 3-х месяцев.

6.14.Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка, предоставляемого на основании письменного заявления Работника, в связи:

а) со свадьбой самого работника – 3 календарных дня;

б) свадьбой детей – 2 календарных дня;  
в) смертью родственников (родители, супруг, дети, родные братья и сестры) – 3 календарных дня;

г) членам семьи в связи с рождением ребенка – 2 календарных дня.

6.15. Работодатель предоставляет оплачиваемый день отдыха в День знаний - 1 сентября – матерям либо другим лицам, воспитывающим детей дошкольников младших классов (с 1 по 4 класс).

6.16. Работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

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

-участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в год;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в год;

-работающим инвалидам – до 60 календарных дней в год;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в год;

-женщинам, имеющим детей в возрасте до 8 лет – до 12 календарных дней в год.

6.18. В целях реализации Указа Президента РФ от 07.05.2012г. №606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации» и раздела 4 Соглашения между Администрацией Курской области, Общественной организацией «Федерация профсоюзных организаций Курской области» и Объединением работодателей «Курский областной союз промышленников и предпринимателей» на 2013-2015 годы предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы:

-работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 7 календарных дней в год;

-работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней в год;

-одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до

четырнадцати лет – до 7 календарных дней в год;

-отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 7 календарных дней в год.

6.19.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 текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.20.Не допускается отзыв из отпуска:

-работников в возрасте до 18 лет;

-беременных женщин;

-работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.21.Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа, продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

## Раздел 7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1.Заработная плата работников Учреждения устанавливается, в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной Положением по оплате труда работников ОБУСО «КЦСОН Советского района», Положением о премировании работников ОБУСО «КЦСОН Советского района», Положением об установлении персонального повышающего коэффициента работникам ОБУСО «КЦСОН Советского района» и включает в себя:

7.1.1.оклад (должностной оклад) по профессиональным квалификационным группам;

7.1.2.повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности медицинским и иным работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг (при условии занятия должности в соответствии с Перечнем должностей служащих областных государственных учреждений, работающих на селе и имеющих право на повышенный размер тарифной ставки (оклада) в размере 0,25);

7.1.3.персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) (при условии выполнения сложной и важной

работы с учетом уровня профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

7.1.4.повышающий межразрядный коэффициент к окладу (при условии занятия должности, допускающей разряды в рамках квалификационного уровня);

7.1.5.выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008г. №44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях»:

-выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

-выплата за качество выполняемых работ (устанавливается с учетом разработанных Учреждением критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы);

-выплата за стаж непрерывной работы (при наличии у работника непрерывного стажа работы в данном Учреждении свыше 3-х лет – 20% должностного оклада, свыше 5 лет – 30% должностного оклада);

-премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

7.1.6.выплаты компенсационного характера, устанавливаются в соответствии с перечнем, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008г. №45 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях»:

-выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (при наличии вредных и опасных условий труда по результатам специальной оценки условий труда);

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

-выплата за совмещение профессий (должностей) (при условии совмещения профессий (должностей), размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы)

(ст.151 ТК РФ);

-выплата за расширение зон обслуживания (при условии расширения зон обслуживания, размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы) (ст.151 ТК РФ);

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (при условии увеличения установленного объема работ или возложение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы) (ст.151 ТК РФ);

доплата за работу в ночное время (при условии работы по графику в ночное время с 22 до 6 часов) оплачивается:

-за каждый час работы в ночное время;

-размер доплаты за работу в ночное время устанавливается 50% части оклада (должностного оклада) с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности за каждый час работы;

-расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели) (ст.154 ТК РФ);

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (при условии привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается:

-не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

-не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени) (ст.153 ТК РФ);

доплата за сверхурочную работу (при условии привлечения работника к сверхурочной работе оплачивается:

-за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;

-за последующие часы – не менее чем в двойном размере) (ст.152 ТК РФ);

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.2. Водителю легкового автомобиля устанавливается:

- надбавка за ненормированный рабочий день в размере 50% оклада;
- надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:
  - 10 % оклада – водителям 2-го класса;
  - 25 % оклада водителям 1-го класса.

7.3. Месячная заработная плата работников Учреждения (с учетом компенсационных и стимулирующих выплат), полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

7.4. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, выполняемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7.5. Выплачивается материальная помощь в размере до 2-х месячных окладов (в пределах выделяемого фонда оплаты труда):

- за долголетний, безупречный труд и в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет);

- в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

7.6. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением

определенных сторонами условий трудового договора.

7.7. Заработная плата зачисляется на банковскую карту работника два раза в месяц: за первую половину месяца 20 числа текущего месяца за вторую 5 числа следующего месяца (ст. 136 ТК РФ).

7.8. Оплата отпуска работника производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

7.9. В соответствии с частью 4 статьи 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

7.10. Каждому работнику не позднее чем, за два дня до срока выплаты заработной платы выдаются расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.11. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

7.12. Работодатель обязуется письменно извещать работников обо всех изменениях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

## **Раздел 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ**

8.1. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя для предотвращения катастрофы или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При указанных переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.2 Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (ст. 196 ТК РФ). Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

8.3 Работникам, направленным на обучение Работодателем или направляемым самостоятельно на обучение, либо уже обучающимся, по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, специалитета или программам магистратуры по заочной, очной и очно-заочной формам обучения, совмещающим получение образования с работой и успешно осваивающим эти программы, Работодатель предоставляет в соответствии со статьей 173 ТК РФ:

- дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации;
- отпуска без сохранения заработной платы для прохождения государственных испытаний.

8.4 Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, Работодатель предоставляет в соответствии со статьей 174 ТК РФ:

- дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации;
- отпуска без сохранения заработной платы для прохождения государственных испытаний.

8.5 Работникам, успешно осваивающим, имеющие государственную аккредитацию, образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, Работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации в образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня (ст. 176 ТК РФ).

4.6. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры, программы среднего профессионального образования, программы основного общего или среднего общего образования по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного выходного дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели (ст. 173, 174, 176 ТК РФ).

## Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание безопасных и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

9.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя. Мероприятия по обеспечению безопасных условий и охраны труда проводятся в соответствии с Соглашением по охране труда Работодателя и уполномоченных работников представительных органов (Приложение №3).

9.3. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также процессов в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, коллективных и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

-обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

-недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

-организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

-проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством;

-проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований);

-недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

-информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

-предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

-принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

-исследование и учет, в установленном ТК РФ и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

-санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

-беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ и иными федеральными законами сроки;

-обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-ознакомление работников с требованиями охраны труда;

-за разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

-наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

-финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда. Работодатель (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст.226 ТК РФ).

4.4. Работники обязаны:

-соблюдать требования охраны труда;

-применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

-принимать участие в обучении безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

-немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

-проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские

контроль (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.5 При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством) Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

В случае необеспечения в соответствии с установленными нормами Работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда или от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

4.6 За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **Раздел 10. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

10.1 Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

10.2 Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено организацией в соответствии с действующим законодательством, организация выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

## **Раздел 11. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ**

11.1 Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- 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 работнику;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

12.1 Работодатель обязан обеспечить право работников на получение социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг согласно Закону Курской области «О предоставлении социальной поддержки отдельным категориям граждан по оплате жилого помещения и коммунальных услуг» от 23.12.2005г. №100-ЗКО.

## **Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1.1 Настоящий коллективный договор заключен на срок 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его государственной регистрации.

12.1.2 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме слияния, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любой из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего на срок до трех лет.

12.1.3 В случае изменения законодательных норм, хозяйственного и социального состояния Учреждения стороны обязуются по обоюдному согласию вносить в коллективный договор соответствующие изменения протокольно, через совместную комиссию, после переговоров с трудовым коллективом, по желанию любой из сторон.

12.4 При недостижении согласия между Сторонами по отдельным пунктам проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным прекращением протокола разногласий.

12.5 Нерегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 ТК РФ и иными федеральными законами.

12.5 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение 3-х дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

12.6 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

12.7 Председатель Совета трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации его положений, основанных на коллективном договоре.

12.7 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

12.8 За неисполнение настоящего коллективного договора и его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.9 Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

12.10 Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на обязательную регистрацию в комитет по труду и занятости населения Брянской области, в течение 7 дней со дня подписания.

Согласно мнению  
Председателя Совета трудового  
коллектива за работников ОБУСО  
«КЦСОН Советского района»  
Пикина И.В.  
20 20 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ОБУСО  
«КЦСОН Советского района»  
Полднева Н.В.  
« 02 » 11 20 20 г.



**Правила внутреннего трудового распорядка  
Областного бюджетного учреждения социального обслуживания  
«Комплексный центр социального обслуживания населения  
Советского района Курской области»**

**Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда и эффективному использованию рабочего времени, повышению качества работы Учреждения.

1.2. Трудовые отношения работников Учреждения регулируются ТК РФ.

1.3. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, устанавливая статью 21 ТК РФ, устанавливают взаимные права и обязанности Работодателя и работников, ответственность за их соблюдение.

1.4. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с нормами ТК РФ.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем с учетом мнения работников трудового коллектива.

1.6. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в трудовых договорах с ними трудовых договорах.

**Раздел 2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

2.1. Работодатель имеет право на:

управление Учреждением и персоналом и принятие решений в пределах своих полномочий, установленных должностными обязанностями;

- заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;
- организацию условий труда работников;
- наложение взысканий и применение к ним дисциплинарных мер.

2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы РФ и иные нормативные акты о труде, договоры о труде, обеспечивать работникам производственные и социально-бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;
- утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка для работников Учреждения после согласования с трудовым коллективом;
- выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре, трудовых договорах;
- правильно организовывать труд работников Учреждения с учетом их специальности, квалификации и состояния здоровья;
- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- каждые 5 лет направлять работников Учреждения на курсы повышения квалификации;
- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки.

### **Раздел 3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

#### **3.1. Работник имеет право на:**

- работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;
- отдыху труда;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами социального развития Учреждения;
- возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;
- присоединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;
- пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также в случаях, предусмотренных законами и иными законодательно-правовыми актами.

#### **3.2. Работник обязан:**

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;
- соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, рационально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на него обязанностей;
- сохранять свое рабочее оборудование и приспособление в

исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

-проходить периодические медицинские осмотры.

#### **Раздел 4. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

##### **4.1. Порядок приема на работу:**

-работник реализует свое право на труд, путем заключения трудового договора о работе;

-трудовой договор заключается с работником в письменной форме (ст. 57 ТК РФ) в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником, один экземпляр находится у работника, другой хранится в Учреждении;

-трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу;

-при приеме на работу работник обязан предъявить Работодателю:

-трудовую книжку либо сведения о трудовой деятельности;

-паспорт или другой документ удостоверяющий личность;

-медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы;

-для приема на работу, требующие специальных знаний, в соответствии с ТКХ (требованиями) обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку;

-Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, в соответствии с Федеральным законом от 16.12.2019г. №439-ФЗ «Об изменениях в Трудовой кодекс Российской Федерации в части введения сведений о трудовой деятельности в электронном виде»;

-трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя;

-при фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе;

-прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, приказ (распоряжение) Работодателя должно соответствовать содержанию заключенного трудового договора;

-приказ (распоряжение) Работодателя о приеме на работу вручается работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы;

-трудовые книжки либо сведения о трудовой деятельности

рабочников хранятся в Учреждении, трудовая книжка директора хранится в комитете социального обеспечения, материнства и детства Курганской области;

-с каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку. Работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке;

-на каждого работника ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и квалификации, профессиональной подготовке, здесь же хранится экземпляр заключенного трудового договора;

-личное дело работника хранится в Учреждении, в том числе и после увольнения;

-трудовой договор с работником заключается, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор);

-срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера выполняемой работы или условий ее выполнения;

-при приеме на работу работник должен быть ознакомлен под роспись с учредительными документами и локальными правовыми актами Учреждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, локальной инструкцией, инструкцией по охране труда и другими локальными актами;

-прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника Работодатель обязан выдавать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе отражается соответствующая запись.

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 ТК РФ или иным федеральным законом, 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 ТК РФ. По письменному заявлению работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с

статьи ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

## Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком работы, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2 Для работников (медицинская сестра, санитарка палатная, сторож, санитарка амбулаторной, повар) имеющих особый характер работы (рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), ведется суммированный учет рабочего времени, с учетным периодом – 12 месяцев.

5.3 Режим рабочего времени Учреждения:

-пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье);

-рабочий день продолжительностью – 8 часов 00 минут;

-начало работы – 08 часов 00 минут;

-перерыв – с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут;

-окончание работы – 17 часов 00 минут.

5.4 Режим рабочего времени отделения временного проживания психоневрологического типа:

5.4.1 Режим рабочего времени заведующей отделением временного проживания психоневрологического типа, фельдшера, сестры-хозяйки, санитарки-буфетчицы, санитарки-уборщицы, машиниста по стирке и ремонту спецодежды, подсобного рабочего по кухне:

-для женщин пятидневная 36-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье);

-рабочий день продолжительностью – 7 часов 12 минут;

-начало работы – 08 часов 00 минут;

-перерыв – с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут;

-окончание работы – 16 часов 12 минут.

-для мужчин пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье);

-рабочий день продолжительностью – 8 часов 00 минут;

-начало работы – 08 часов 00 минут;

-перерыв – с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут;

-окончание работы – 17 часов 00 минут.

5.4.2 Режим рабочего времени повара отделения временного проживания психоневрологического типа:

-рабочая неделя (для женщины 36-часовая, для мужчин 40-часовая) с предоставлением выходных дней по скользящему графику, согласно

...два рабочих дня чередуется с двумя выходными днями;

- начало работы – 08 часов 00 минут;

- продолжительность рабочего времени, перерыв в работе, окончание работы устанавливаются на каждый месяц отдельно, в зависимости от установленного количества рабочих часов в течение года, согласно производственного календаря на текущий год.

5.4.3. Режим рабочего времени медицинской сестры, санитарки отделения временного проживания психоневрологического типа:

- рабочая неделя (для женщин 36-часовая, для мужчин 40-часовая) с установлением выходных дней по скользящему графику, согласно которому один рабочий день чередуется с тремя выходными днями;

- начало работы – 09 часов 00 минут;

- окончание работы – 09 часов 00 минут следующего дня;

- продолжительность рабочего времени, время перерывов в работе устанавливаются на каждый месяц отдельно, в зависимости от установленного количества рабочих часов в течение года, согласно производственного календаря на текущий год.

5.4.4. Режим рабочего времени сторожа отделения временного проживания психоневрологического типа:

- рабочая неделя (для женщин 36-часовая, для мужчин 40-часовая) с установлением выходных дней по скользящему графику, согласно которому один рабочий день чередуется с тремя выходными днями;

- начало работы – 08 часов 00 минут;

- окончание работы – 08 часов 00 минут следующего дня;

- продолжительность рабочего времени, время перерывов в работе устанавливаются на каждый месяц отдельно, в зависимости от установленного количества рабочих часов в течение года, согласно производственного календаря на текущий год.

5.4.5. Режим рабочего времени оператора котельной отделения временного проживания психоневрологического типа:

- рабочая неделя (для женщин 36-часовая, для мужчин 40-часовая) с установлением выходных дней по скользящему графику, согласно которому один рабочий день чередуется с одним выходным днем;

- начало работы – 18 часов 00 минут;

- окончание работы – 06 часов 00 минут следующего дня;

- продолжительность рабочего времени, время перерывов в работе устанавливаются на каждый месяц отдельно, в зависимости от установленного количества рабочих часов в течение года, согласно производственного календаря на текущий год.

5.5. Графики работы утверждаются директором Учреждения и вводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.6. Работодатель обязан обеспечить отработку работником установленного количества рабочих часов в течение соответствующего

...ского периода.

## Раздел 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

В соответствии с положениями статьи 165 ТК РФ, помимо общих гарантий и компенсаций (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам Учреждения предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- 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;
- а также, в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными законодательными актами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

## Раздел 7. ПОощРЕНИЯ И УСПЕХИ В РАБОТЕ

За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст.191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценными подарками;
- награждение почетной грамотой.

Поощрения применяются Работодателем совместно по согласованию с трудовым коллективом.

Поощрения объявляются приказом по Учреждению, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.

За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены к государственным наградам (ст.191 ТК РФ).

## Раздел 8. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

Работники, независимо от должностного положения, обязаны соблюдать взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать

высшую дисциплину, профессиональную этику.

1.2.3а неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него обязанностей Работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания (ст.192 ТК РФ):

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

1.2.3б Оснований прекращения трудового договора по инициативе Работодателя, основаниями для увольнения работника являются:

- грубое нарушение

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава учреждения.

1.2.3в

1.4 Порядок применения дисциплинарных взысканий регулируется статьей 195 ТК РФ. За каждый дисциплинарный поступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени отсутствия работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

1.5 Форма дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, сложности выполняемой работы и поведения работника.

1.6 Приказ (распоряжение) 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.

1.7 Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

1.8 В течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, за исключением случаев повторного совершения проступка, за который он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

## Раздел 9. ТЕХНИКА

### БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ

1.1 Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии.

1.2 Все работники Учреждения, включая руководителя, главного бухгалтера, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний, инструктаж и инструкций по охране труда и технике безопасности.

1.3 В целях предупреждения несчастных случаев и профзаболеваний работники должны строго выполнять общие и специальные предписания по технике

...ности, действующие для Учреждения, их нарушение влечет за собой применение дисциплинарного взыскания.

4.4. Работодатель, виновный в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективному договору и соглашению привлекаются к административной и дисциплинарной ответственности в порядке, установленном законодательными актами РФ и ее субъектов.

мнения  
Директора Совета трудового  
коллектива работников ОБУСО  
«КЦСОН Советского района»  
Пикина И.В.  
20 10 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ОБУСО  
«КЦСОН Советского района»  
Полднева Н.В.  
20 10 г.



### ПЕРЕЧЕНЬ

работников Областного бюджетного учреждения  
социального обслуживания «Комплексный центр социального  
обслуживания населения Советского района Курской области» с  
ненормированным рабочим днем:

- Директор;
- Главный бухгалтер;
- Заместитель;
- Специалист
- Специалист по охране труда;
- Специалист по кадрам;
- Специалист отделением организации и предоставления социальной помощи и (или) социальных услуг гражданам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;
- Специалист отделением социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов;
- Специалист отделением временного проживания психоневрологического типа;
- Инженер;
- Медицинская сестра;
- Сестра палатная;
- Сестра-буфетчица;
- Сестра-уборщица;
- Сестра-хозяйка;
- Врач;
- Обыкновенный рабочий по кухне;
- Специалист по стирке и ремонту спецодежды;
- Сварщик;
- Заставщик.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТОДАТЕЛЕЙ И УПОМОЩАЕМЫХ  
РАБОТНИКАМИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ**

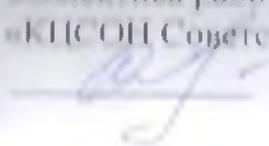
Областное бюджетное учреждение социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Советского района Курской области»

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ, в тыс. руб	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических	
							всего	жен	всего	жен
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Специальная оценка условий труда	мест	10 74	19,145 87,6	2018 2020	Специалист по охране труда	9 33	6 28	0	0
2	Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях	шт.		1163,13	2020	Руководитель учреждения	23	18		
3	Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников	чел.	2 3 2	2,6 3,9 2,6	2021 2022 2023	Специалист по охране труда				

	осмотров (обследований)								
5	Издание (тиражирование) инструкций по охране труда	шт.	85	1,2	4-квартал 2021	Специалист по охране труда			



Директор ОБУСО «КЦСОН  
 Советского района»  
 Подпилова И.В.

Председатель Совета трудового  
 коллектива работников ОБУСО  
 «КЦСОН Советского района»  
  
 Пикина И.В.

ПРОТОКОЛ № 7

общего собрания работников  
Областного бюджетного учреждения социального обслуживания  
«Комплексный центр социального обслуживания населения  
Советского района Курской области»

Советский

«12» 11 2020г.

Председатель общего собрания трудового коллектива – Пикина  
Владимировна – социальный работник.

Секретарь общего собрания трудового коллектива – Семенова Елена  
Владимировна – социальный работник.

Всего работников организации – 83 человек.

Присутствуют на собрании – 82 человек.

Отсутствует – 1 человек по уважительной причине.

Повестка дня:

Ознакомление сотрудников учреждения с проектом коллективного  
договора на 2021-2023 годы.

Доклад специалиста по кадрам Трубниковой Татьяны Владимировны.

Слушали:

Трубникову Т.В. – ознакомила работников с проектом коллективного  
договора на 2021-2023 годы и предложила утвердить коллективный  
договор в предложенной редакции.

Решили:

Утвердить коллективный договор с Приложениями между  
Председателем и работниками ОБУСО «КЦСОН Советского района» на  
2021-2023 годы.

Решение принято единогласно.

Председатель собрания трудового коллектива



И.В.Пикина

Секретарь общего собрания трудового коллектива



Е.Л.Семенова