

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областное казенное учреждение социального обслуживания населения системы социального обеспечения «Курский областной социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»

(наименование организации)

на 2016-2019 год (годы)

От работодателя:

Директор:

И.Н. Нарыкова

25.04.2016

Зарегистрирован

«29» 04 2016 г.

Регистрационный номер № 507

Подпись регистрирующего \_\_\_\_\_

От работников:

Представитель трудового коллектива работников:

Л.И. Петропольская

25.04.2016

м.п.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

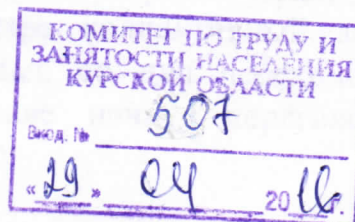
1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками организации и работодателем, заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются Областное казенное учреждение социального обслуживания населения системы социального обеспечения «Курский областной социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних», в лице директора Нарыковой И.Н., именуемая далее «Работодатель», и работники ОКУ «Курский Центр для несовершеннолетних», в лице представителя трудового коллектива Петропольской Л.И., именуемые далее «Работники».

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Центре, максимально способствующей стабильности и повышению эффективности ее работы, удовлетворению на этой основе жизненных потребностей работников.

Договор заключается сроком на три года с 01 мая 2016 года по 30 апреля 2019 года, затем возможна пролонгация по соглашению сторон.



1.4. Основным предназначением коллективного договора является защита интересов работников. Коллективный договор в сочетании с Уставом Областного казенного учреждения социального обслуживания населения системы социального обеспечения «Курский областной социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» нацеливает работников на повышение профессионально - квалификационного уровня, на творческое отношение к труду, повышение его производительности и качества.

1.5. Для ведения переговоров и подготовки проекта Коллективного договора стороны образуют комиссию из равного числа представителей, наделенных необходимыми полномочиями. Состав комиссии, время и место заседания определяются совместным решением сторон и оформляются приказом. Представителям сторон, участвующим в переговорах, предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, касающихся решения их социально-экономических и трудовых проблем.

1.6. Проект коллективного договора разрабатывается комиссией, подлежит обязательному обсуждению в структурных подразделениях Центра и утверждается на собрании работников трудового коллектива с учетом поступивших замечаний, дополнений.

1.7. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Центра, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.8. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.

1.9. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (статья 43 ТК РФ).

1.10. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон совместным решением (или постановлением) сторон. С инициативой о внесении изменений и дополнений в коллективный договор может выступать любая сторона, а вторая сторона не позднее 7 дней со дня получения письменного уведомления обязана начать переговоры. О принятом решении проинформировать всех работников Центра.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования Центра, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Центра;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Центра сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации;

- при смене формы собственности Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о

заключении нового коллективного договора или о продлении действия прежнего на срок до 3-х лет.

1.12. Изменения и дополнения в коллективном договоре в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон (статья 44 ТК РФ).

1.13. При возникновении разногласий между сторонами по всем или отдельным вопросам составляется протокол разногласий (статья 38 ТК РФ).

1.14. Правила внутреннего трудового распорядка для работников являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.15 С правилами внутреннего трудового распорядка Центра должны быть ознакомлены все работники Центра.

1.16. Коллективные трудовые споры (конфликты) по вопросам неисполнения коллективного договора разрешаются в соответствии с действующим законодательством (статья 55 ТК РФ).

1.17. Новый коллективный договор на 2016-2019 г.г. находится в бухгалтерии, в отделе кадров для ознакомления вновь принимаемых работников под роспись.

1.18. Работодатель ведет активную работу по привлечению шефствующих предприятий, общественности, спонсоров к решению проблем социального обслуживания населения.

## **2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА.**

### **2.1. Условия занятости.**

2.1.1. 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.

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. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором» (статьи 67,68 ТК РФ).

2.1.2. В трудовой договор вносятся следующие обязательные условия (ст. 57 ТК РФ):

- место работы (название учреждения, куда принимается работник, структурное подразделение);
- трудовая функция – работа в соответствии с квалификацией по определенной профессии (должности);
- права и обязанности работодателя;
- характеристика условий труда;
- компенсация и льготы за особые условия труда;
- размер оклада работника;
- доплаты, надбавки, поощрительные выплаты;
- дата начала работы и дата ее окончания (для срочного трудового договора);
- обязанности работодателя по обеспечению охраны труда в учреждении, а также дополнительные условия, конкретизирующие обязательства сторон, устанавливаемые в договорном порядке;
- регулярное повышение квалификации (5 лет);
- продолжительность дополнительного отпуска;
- режим рабочего времени и времени отдыха, если отличается от общих правил.

2.1.3. Помимо заключения трудового договора по основной работе, может быть также заключен второй трудовой договор по совместительству по месту основной работы и в других учреждениях. Продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать четырех часов в день (ст. 284 ТК РФ). Особенности работы по совместительству для других категорий работников (педагогических, медицинских работников и работников культуры) определяются в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 282 ТК РФ). Трудовой договор с работником – совместителем может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (ст.288 ТК РФ).

2.1.4. Расторжение трудового договора по основаниям, не предусмотренным законом, не допускается.

Прекращение трудового договора возможно:

- по соглашению сторон; (ст. 77)
- по инициативе работника; (ст. 77)
- по инициативе работодателя; (ст.77)
- прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске, командировке (ст.81 ТК РФ).

- прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией, которая может послужить основанием для увольнения работника (п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ).

### **3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ:**

3.1. Разрабатывать должностные инструкции для всех категорий работников, а также правила внутреннего трудового распорядка.

3.2. Принимать (по согласованию с комиссией по охране труда) локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр существующих условий труда, кроме ухудшающих положение работника.

3.3. Производить переводы на другую работу только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ.

3.4. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель должен уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в учреждении ( статья 74 ТК РФ).

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным — при наличие двух и 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); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам получившим в период работы у данного работодателя увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (статья 179 ТК РФ).

3.5. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник

фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом 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 (статья 84.1 ТК РФ).

3.6. Предоставлять работникам право проходить регулярное обучение, повышение квалификации с сохранением льгот в соответствии со ст. 187 ТК РФ.

3.7. Лицам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и лицам, поступающим в указанные учреждения, предоставлять гарантии и компенсации в соответствии со ст.173 ТК РФ и ст.174 ТК РФ.

3.8. Работникам, проработавшим в Центре 1 год и более, предоставляется возможность аттестации на более высокую квалификацию.

#### **4. ВРЕМЯ ТРУДА И ОТДЫХА.**

4.1. Режим рабочего времени Центра определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые включаются в качестве приложения к коллективному договору;

4.2. С учетом специфики работы в Центре устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью не более 40 часов, с режимом работы с 9-00 часов до 17-30 часов и с 8-00 часов до 16-30 часов, время обеденного перерыва с 12-30 часов до 13-00 часов, с двумя выходными днями: суббота и воскресенье (Приложение №1).

Для различных категорий работников продолжительность рабочей недели установлена согласно Приложению № 4 к коллективному договору.

4.3. Изменения режима труда и отдыха производятся в случаях, предусмотренных законодательством:

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законодательством:

- привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия и письменного распоряжения работодателя (ст.113 ТК РФ);

- для отдельных категорий работников Центра со скользящим графиком работы применяется суммированный учет рабочего времени (1 месяц) (ст. 104 ТК РФ) (Приложение №2);

- график работы доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до его введения в действие (ст.103 ТК РФ);

- всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);



- педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Приложение №3) (ст. 334 ТК РФ);

- ежегодный основной отпуск может делиться по частям, по соглашению между работником и работодателем, при этом продолжительность одной из частей не может быть менее 2-х недель (ст. 125 ТК РФ);

- по уважительным причинам предоставляется работникам отпуск вне утвержденного графика: при выделении путевок на лечение по рекомендации врачей, по семейным обстоятельствам, по болезни, по беременности.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;

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

- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

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

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами (ст. 128 ТК РФ).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядка, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (ст.124 ТК РФ).

При отсутствии на работе вследствие временной нетрудоспособности работник обязан уведомить работодателя в день невыхода на работу и по выздоровлении предоставить листок нетрудоспособности.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА.**

5.1. Оплату труда осуществлять на основе норм и положений ТК РФ, трудовых договоров, Постановлений и других нормативных актов Правительства Курской области, и Положения по оплате труда.

5.2. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать работникам выплаты за интенсивность, профессиональное мастерство и высокие достижения в труде, и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливать персональный повышающий коэффициент - согласно Положению об оплате труда, положению о стимулирующих выплатах.

5.3. Работодатель своим приказом по Центру:

- устанавливает надбавки к окладу на определенный срок, но не более текущего календарного года;
- отменяет надбавки при ухудшении показателей в работе.

5.4. В соответствии со статьей 139 ТК РФ, при всех режимах работы, расчет средней заработной платы для оплаты очередных отпусков и компенсаций за неиспользованный отпуск, производить из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду события (выплаты).

5.5. Заработная плата выплачивается 7-го и 22 -го числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на пластиковые карты или сберегательные книжки.

## **6. СОЦИАЛЬНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.**

6.1. Работодатель ежегодно выплачивает работникам, как правило к очередному отпуску, материальную помощь в размере до двух окладов.

6.2. В пределах средств, выделенных на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь в размере до двух окладов, установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, в следующих случаях:

- за высокие показатели в работе в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет);
- в случае длительной болезни (более 1-го месяца) или смерти сотрудника;



- смерти членов семьи работника (супруг, супруга, родители, дети, родные братья и сестры).

6.3. Работодатель производит премирование работников по согласованию с представителем трудового коллектива по результатам работы за месяц, квартал и год. Размер премии конкретному работнику предельными размерами не ограничивается. Премия не выплачивается лицам, уволенным по ст.77 и ст. 81 ТК РФ, не проработавшим полный период.

6.4. Премирование работников Центра производится в соответствии с разделом IV. Премирование. Положения о порядке, условиях и размере стимулирующих выплат. На премирование работников Центра направляется 2% фонда оплаты труда и его экономия.

6.5. Работодатель, согласно Уставу, ежемесячно выплачивает работникам, исполнение служебных обязанностей которых связано с использованием общественного транспорта, возмещение за проезд в сумме 450 руб. (Приложение №5).

## **7. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.**

7.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников Центра:

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

Поощрение объявляется приказом директора и доводится до сведения работника и вносится в его трудовую книжку.

## **8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.**

8.1. Дисциплинарные взыскания применяются к работнику за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей после предъявления работодателю письменного объяснения работника. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени необходимого на учет мнения представительного органа работников (статья 193 ТК РФ).

8.2. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Работодатель имеет право по собственной инициативе или по просьбе работника снять взыскание до истечения одного года со дня его применения.

8.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ст.194 ТК РФ).

8.4. Работодатель до наложения дисциплинарного взыскания должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней объяснение не предоставлено, то составляется акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием применения дисциплинарного взыскания.

8.5. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

8.6. Работник несет материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка ст. 241 ТК РФ и в соответствии со статьями 242, 243, 244, 245, 248, в зависимости от совершенного проступка:

- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшения его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты, либо изменение выплаты на приобретение или восстановление имущества;
- за прямой действительный ущерб, причиненный им работодателю.

## **9. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.**

9.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Центре возлагаются на работодателя.

9.2. Учитывая приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, работодатель обеспечивает:

- право работников Центра на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм;
- создание и поддержание безопасных для здоровья условий труда в целом по Центру и на каждом рабочем месте (ст. 212 ТК РФ);
- принятие мер (оказание первой помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний по охране труда;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) (приложение № 6), а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление работнику другой работы в случае его отказа от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 220 ТК РФ).
- выплату денежной компенсации за время простоя по вине работодателя при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности (ст. 220 ТК РФ).

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ). Работник также имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда и расследовании произошедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания (ст. 219. ТК РФ).

- сохранность больным, а также беременным женщинам среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы (ст. 254 ТК РФ).
- обязательное социальное страхование всех работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет,
- обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;
- выдачу работникам бесплатной сертифицированной спецодежды (приложение № 7) и смывающих и (или) обезвреживающих средств (приложение № 8).
- своевременную разработку, проверку, пересмотр инструкций по охране труда. Утверждение инструкций по охране труда происходит только по согласованию с представителем трудового коллектива работников Центра.
- приобретение и своевременное пополнение медицинской аптечки медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи в случае получения работником травмы на производстве.
- перевозку в лечебное учреждение или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям, транспортными средствами или за счет учреждения. (ст. 223 ТК РФ).

- создание на паритетных началах комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

9.3. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя, в соответствии со ст.212 ТК РФ. При несчастном случае на производстве на работодателя возлагаются обязанности согласно ст.228 ТК РФ.

9.4. Обязанности работников в области охраны труда предусмотрены ст. 214 ТК РФ:

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
  - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
  - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, 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 каждом 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 осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

9.5. Гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 219 ТК РФ:

- каждый работник имеет право на гарантии и компенсации, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- размер, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 ТК РФ;
- в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства.

10.2. Итоги выполнения обязательств коллективного договора рассматриваются на собрании (конференции) работников два раза в год, с отчетом выступают представители обеих сторон договора.

10.3. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня установленного договора на срок не более трех лет.

10.4. Работодателем в течение 7 дней со дня подписания, коллективный договор направляется на уведомительную регистрацию в комитет по труду и занятости населения Курской области.

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового  
коллектива работников  
ОКУ «Курский Центр для  
несовершеннолетних»  
\_\_\_\_\_ Л.И. Петропольская  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ОКУ «Курский  
Центр для несовершеннолетних»  
\_\_\_\_\_ И.Н. Нарыкова  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## **ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ ОКУ «КУРСКИЙ ЦЕНТР ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ»**

### **1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными, нормативными актами, трудовым договором.

### **2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.**

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (ст. 65 ТК РФ);
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных лиц и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний, при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

2.3. Работодатель не вправе требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, и иными Федеральными законами.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или по иной причине, работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

2.4. Прием на работу осуществляется заключением трудового договора в письменной форме, который составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником .

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя (ст.67 ТК РФ).

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 трёх рабочих дней со дня фактического допущения к работе (ст.67 ТК РФ).

2.5. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей структурных подразделений организации – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст. 70 ТК РФ).

Условие об испытании устанавливается по соглашению сторон при заключении трудового договора.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ст. 71 ТК РФ).

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

Работодатель и работник обязуются выполнять условия трудового договора.

Трудовой договор заключается с работниками:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, другими федеральными законами, если трудовые договоры не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных статьей 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения.

Недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо, отдельным соглашением сторон, заключенным в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

Не включение в трудовой договор каких-либо из установленных прав (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнение этих обязанностей (ст. 57 ТК РФ).



2.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой, регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совмещение) и (или) у другого работодателя (внешнее совмещение) (ст.60.1 ТК РФ).

С письменного согласия работника, ему может быть за дополнительную оплату, поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессии (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности), может осуществляться также путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по той же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (ст. 60.2 ТК РФ).

2.7. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (ст. 66 ТК. РФ).

2.8. Перевод работника на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

2.9. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ст.80 ТК РФ).

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым Кодексом или иными федеральными законами сохранялось место работы (должности) (ст. 84.1 ТК РФ).

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе делается соответствующая запись.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием, либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

2.10. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст.79 ТК РФ).

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

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

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона) (ст. 79 ТК РФ).

2.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

## **2. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА.**

### **Работник обязан:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- бережно относиться к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), (ст.21 ТК РФ).

## **3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

### **Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

## **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ**

5.1. Режим рабочего времени в ОКУ «Курский Центр для несовершеннолетних» предусматривает продолжительность рабочей недели: пятидневная с 2-я выходными днями (суббота, воскресенье); рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, круглосуточные дежурства, ст. 100 ТК РФ.

Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания при 40 часовой рабочей недели устанавливается:

- с 8-00 часов до 16-30 часов, перерыв 12.30 – 13-00

- с 9-00 часов до 17-30 часов, перерыв 12.30 – 13-00

Выходной суббота и воскресенье.

5.2. По соглашению сторон Работнику может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному времени.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю. (Приложение № 1).

Для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.4. Для медицинских работников норма продолжительности рабочего времени составляет не более 39 часов в неделю. (Приложение № 2)

5.5. Для педагогических работников норма продолжительности рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю. (Приложение № 2)

5.6. По решению трудового коллектива, педагогическому персоналу, медицинскому персоналу, прочему персоналу, оказывающих круглосуточные социальные услуги (воспитатель, дежурный по режиму, средний медицинский персонал, сторож), устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику и продолжительность рабочей смены не более 24 часов.

При этом продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать установленного числа рабочих часов для работников данной категории, ст. 103 ТК РФ.

5.7. Для работников учреждения, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени за учетный период (месяц), ст. 104 ТК РФ. ( Приложение № 4).

5.8. В учреждении может предусматриваться работа в режиме гибкого рабочего времени, где начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) устанавливается по соглашению сторон.

5.9. Продолжительность ежедневной работы или смены работников регулируется графиками работы персонала.

Графики сменности доводятся до сведения работников под роспись не менее, чем за 1 месяц до их введения в действие.

Сотрудники чередуются по сменам равномерно. Запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки работника, сменяющийся работник ставит в известность заведующего отделением (руководителя структурного подразделения), который обязан немедленно принять меры к замене другим работником.

5.10. Накануне праздничных дней, продолжительность работы сокращается на 1 час (кроме сотрудников, работающих в круглосуточных дежурствах).

5.11. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период, установленной для соответствующей категории работников).

5.12. Для работников, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи и отдыха в течение рабочей смены. (Приложение № 5).

## **6. ОТПУСКА И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

6.1. Всем работникам организации предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. (ст.120, 121, 122 ТК РФ).

Педагогическим работникам устанавливается ежегодный оплачиваемый удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. (Приложение № 3).

6.2. Работающим инвалидам (независимо от группы инвалидности), продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона

«О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» - ФЗ – 180 от 24 ноября 1955 г.).

6.3. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, который утверждается работодателем не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

6.5. Учитывая специфику работы учреждения, отпуска предоставляются работникам, согласно утвержденному графику отпусков на текущий год и личного заявления работника с конкретной датой начала отпуска, если это не нарушает нормального хода работы структурных подразделений.

6.6. В случае болезни работника во время нахождения его в ежегодном оплачиваемом отпуске, дни болезни, подтвержденные документом медицинского учреждения, в срок отпуска не засчитываются. В этом случае работник обязан своевременно сообщить непосредственному руководителю о причинах задержки выхода его из отпуска. Отпуск удлиняется на число календарных дней его нетрудоспособности, на основании личного заявления работника.

По соглашению с работодателем работник может выйти на работу и в день окончания отпуска по графику, при этом оставшаяся часть отпуска должна быть перенесена на другой срок и предоставлена по заявлению работника.

6.7. Работодатель не вправе отозвать работника из очередного ежегодного отпуска без согласия работника. Досрочный отзыв из отпуска допускается в исключительных случаях и только по соглашению с работником.

6.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, согласно ст.128 ТК РФ.

6.9. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

## **7. ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ.**

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование);

7.1.1. при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

7.1.2. случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору или если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него на данный момент.

7.2. Работодатель отстраняет (не допускает к работе) работника на весь период времени до

устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения или недопущения к работе.

7.3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

7.4. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, либо предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как простой (ст. 76 ТК РФ).

## **8. ПОощРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.**

8.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:

- объявляет благодарность;
- выдает премию;
- награждает ценным подарком, Почетной грамотой.

## **9. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ И ПОРЯДОК ИХ ПРИМЕНЕНИЯ**

9.1. Работодатель вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей (ст. 22 ТК РФ).

9.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или надлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

9.3. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, коллективным договором и настоящими Правилами.

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

9.4. Трудовой Кодекс допускает расторжение трудового договора в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подпункт «б» пункта 6 ст. 81 ТК РФ);

в) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (подпункт «г» пункта 6 ст. 81 ТК РФ);

г) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подпункт «д» пункта 6 ст. 81 ТК РФ).

9.5. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст.81 ТК РФ).

9.6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение.

Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.7. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности и аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

9.8. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней, не считая времени отсутствия на работе.

Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

9.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

9.10. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представителя трудового коллектива работников.

9.11. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, предусмотренные Разделом 7 настоящих Правил, к работнику не применяются.

## **10. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ**

Трудовые споры, возникшие между Работником и Работодателем, разрешаются посредством переговоров сторон, состоящих в трудовых отношениях, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ.

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка действуют со дня их утверждения в установленном ст. 190 ТК РФ порядке и работники организации обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный этими Правилами.

Во всех иных случаях, не предусмотренных настоящими Правилами, необходимо руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации о труде, регулирующим трудовые отношения Работника и Работодателя.

**СОГЛАСОВАНО:**  
Представитель работников  
трудового  
Коллектива:

\_\_\_\_\_ Л.И. Петропольская  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор областного  
казенного учреждения  
социального обслуживания  
населения системы социального  
обеспечения «Курский областной  
социально-реабилитационный  
центр для несовершеннолетних»

\_\_\_\_\_ И.Н Нарыкова  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников Областного казенного учреждения социального обслуживания населения системы социального обеспечения «Курский областной социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»**

#### **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) Областного казенного учреждения социального обслуживания населения системы социального обеспечения «Курский областной социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних», (далее – Учреждение) разработано в соответствии с постановлением Губернатора Курской области от 29.12.2007 №596 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, органов исполнительной власти области и иных государственных органов, созданных в соответствии с Уставом Курской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации Курской области от 19.01.2016 г. № 15-па, а также нормативными правовыми актами Курской области, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда.

2. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к размерам окладов (должностных окладов) и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера,



утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», а также и критерии их установления;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в соответствии с перечнем, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 № 45 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях»;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главного бухгалтера.

3. Месячная заработная плата работников учреждения (с учетом премий и иных 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 Российской Федерации.

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

5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

## II. Условия оплаты труда медицинских и фармацевтических работников и работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг.

6. Размеры окладов медицинских и фармацевтических работников и работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг, работающих в учреждении, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 31 марта 2008 г. №149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»:

Должности, отнесенные к ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня" :	
--	--

Должности, отнесенные к ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":	
1-й квалификационный уровень (инструктор по лечебной физкультуре; медицинский дезинфектор, без категории	2924 рублей
II квалификационной категории	3216 рубля
I квалификационной категории	3421 рублей
высшей квалификационной категории	3801 рубля
2-й квалификационный уровень (лаборант, медицинская сестра диетическая) без категории	3780 рублей
II квалификационной категории	4140 рублей
I квалификационной категории	4392 рублей
высшей квалификационной категории	4860 рублей
3-й квалификационный уровень (медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; фармацевт ) без категории	4349 рублей
II квалификационной категории	4745 рубля
I квалификационной категории	5022 рублей
высшей квалификационной категории	5536 рублей
4-й квалификационный уровень зубной врач; без категории	4999 рубля
II квалификационной категории	5434 рубля
I квалификационной категории	5738 рублей
высшей квалификационной категории	6303 рубля
5-й квалификационный уровень (старшая медицинская сестра; заведующий отделением) без категории	5368 рублей
II квалификационной категории	5815 рублей
I квалификационной категории	6128 рублей
высшей квалификационной категории	6710 рубля
Должности, отнесенные к ПКГ "Врачи и провизоры":	
2-й квалификационный уровень (врачи-специалисты) без категории	6308 рублей
II квалификационной категории	6881 рублей
I квалификационной категории	7283 рублей
высшей квалификационной категории	8028 рубля
Должности, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)":	
1-й квалификационный уровень	

(заведующий структурным подразделением (отделением)) без категории	6198 рубля
II квалификационной категории	6818 рублей
I квалификационной категории	7252 рубля
высшей квалификационной категории	8057 рубля
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг" (социальный работник)	3245 рубля
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг":	
1-й квалификационный уровень (специалист по социальной работе)	4347 рублей
2-й квалификационный уровень (медицинский психолог, )	5534 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг" (заведующий отделением (социальной службой))	5735 рубля

7. Медицинским работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание.

8. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

9. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за наличие ученой степени, почетного звания медицинским и фармацевтическим работникам устанавливаются:

При наличии ученой степени доктора наук, ученого звания профессора, почетного звания "Народный врач"	0,2
При наличии ученой степени кандидата наук, ученого звания доцента, почетного звания "Заслуженный врач"	0,1

Повышающие коэффициенты к окладу за наличие ученой степени, почетного звания рассчитываются к окладу по каждому из оснований отдельно и суммируются.

Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач» упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

Применение повышающих коэффициентов к окладу начинается с даты возникновения правовых оснований для применения соответствующих коэффициентов (присвоения ученой степени, звания).

10. Решение о введении повышающих коэффициентов к окладу и их размерах принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

### **III. Условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала**

11. Размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», с учетом ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями:

Должности, отнесенные к ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня" (помощник воспитателя)	2937 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня":	
1-й квалификационный уровень (дежурный по режиму, младший воспитатель)	3938 рублей
2-й квалификационный уровень (старший дежурный по режиму) без категории	5415 рублей
II квалификационной категории	5908 рублей
I квалификационной категории	6252 рублей
высшей квалификационной категории	6892 рублей

Должности, отнесенные к ПКГ "Педагогические работники":	
1-й квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель) без категории II квалификационной категории I квалификационной категории высшей квалификационной категории	4200 рублей 4575 рублей 4838 рублей 5325 рублей
2-й квалификационный уровень (концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог) без категории II квалификационной категории I квалификационной категории высшей квалификационной категории	4721 рублей 5132 рубль 5419 рублей 5953 рублей
3-й квалификационный уровень (воспитатель, , методист, педагог-психолог) без категории II квалификационной категории I квалификационной категории высшей квалификационной категории	4891 рублей 5305 рублей 5595 рублей 6134 рублей
4-й квалификационный уровень (учитель-дефектолог, логопед) без категории II квалификационной категории I квалификационной категории высшей квалификационной категории	5069 рублей 5491 рубль 5788рублей 6336 рубля

12. Педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;  
повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;  
повышающий коэффициент к окладу за наличие ученой степени,  
почетного звания.

13. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

14. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного

персонала учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях, медицинских организациях, организациях социального обеспечения. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

15. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются педагогическим работникам:

При наличии ученой степени доктора наук, ученого звания профессора, почетного звания "Народный учитель"	0,2
При наличии ученой степени кандидата наук, ученого звания доцента, почетного звания "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель"	0,1
При наличии почетного звания "Заслуженный работник физической культуры"	0,1

Повышающие коэффициенты к окладу за наличие ученой степени, почетного звания рассчитываются по каждому из оснований отдельно и суммируются.

Применение повышающих коэффициентов к окладу за ученую степень, почетное звание не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

16. Решение о введении повышающих коэффициентов к окладу и их размерах принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер выплат по повышающим коэффициентам определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

#### **IV. Условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделах II, III)**

17. Размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей,

специалистов и служащих» и от 31 августа 2007 г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" (аккомпаниатор, культорганизатор)	3954 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь)	4347 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня":	
2-й квалификационный уровень	3600 рублей
3-й квалификационный уровень	3954 рублей
4-й квалификационный уровень	4347 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня":	
1-й квалификационный уровень (делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка,)	2787 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня":	
1-й квалификационный уровень (инспектор по кадрам,)	2924 рублей
2-й квалификационный уровень (заведующий складом, заведующий хозяйством, (должности, предусматривающие внутридолжностное категорирование)	3407 рубль
3-й квалификационный уровень (шеф-повар (должности, предусматривающие внутридолжностное категорирование)	3960 рублей
4-й квалификационный уровень	4347 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":	
1-й квалификационный уровень (бухгалтер, специалист по охране труда, инженер по охране труда, программист, психолог, социолог, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт)	3600 рублей
2-й квалификационный уровень (бухгалтер 2 категории, специалист по охране труда, инженер по охране труда 2 категории, программист 2 категории, психолог 2 категории, социолог 2 категории, экономист 2 категории, юрисконсульт 2 категории).	4153 рублей



3-й квалификационный уровень (бухгалтер 1 категории, специалист по охране труда, инженер по охране труда 1 категории, программист 1 категории, психолог 1 категории, социолог 1 категории, экономист 1 категории, юристконсульт 1 категории)	4782 рублей
4-й квалификационный уровень (ведущий бухгалтер, ведущий инженер по охране труда, ведущий программист, ведущий психолог, ведущий социолог, ведущий экономист, ведущий юристконсульт )	6284 рублей
5-й квалификационный уровень (главные специалисты в отделах)	8372 рубль
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня":	
1-й квалификационный уровень (начальник отдела)	9002 рублей

18. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5 - 10% ниже окладов соответствующих руководителей.

19. Работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу.

20. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику учреждения, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

21. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу и их размерах принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

#### **V. Условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.**

22. Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г.

№ 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня":	
1-й квалификационный уровень Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" грузчик, дворник, изготовитель пищевых полуфабрикатов, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, парикмахер, плотник, подсобный рабочий, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территории.	2558 рублей
Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня":	
1-й квалификационный уровень Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" водитель автомобиля, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, оператор электронно-вычислительных машин, электромонтер.	2924 рублей
4-й квалификационный уровень Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) водители автобусов или специальных легковых автомобилей/"Технологическая" и др./, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обслуживаемых	4793 рублей

23. Работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий межразрядный коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается согласно приложению № 2.

24. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему учреждения с учетом уровня его

профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного рабочего учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 3,0.

25.Повышающий межразрядный коэффициент к окладу устанавливается рабочим по профессиям, допускающим разряды в рамках квалификационного уровня.

Размер повышающего межразрядного коэффициента к окладу:

по общеотраслевым профессиям рабочих первого уровня - 0,045 к предыдущему разряду ЕТКС;

по общеотраслевым профессиям рабочих второго уровня - 0,11 к предыдущему разряду ЕТКС.

26.Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим учреждения, которым в соответствии ЕТКС присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 0,3.

27.Решение о введении повышающих коэффициентов к окладу и их размерах принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

28.Применение повышающего межразрядного коэффициента к окладу образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Применение персонального повышающего коэффициента и повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

## **VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

29.Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им

учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

30. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается Администрацией Курской области.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

31. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе VII настоящего Положения.

32. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет средств, направляемых на оплату труда.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются комитетом социального обеспечения Курской области в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

33. Руководителям, заместителям руководителей, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются комитетом социального обеспечения Курской области.

## **VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

34. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 №45, работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями 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).

Порядок установления выплат компенсационного характера определяется в соответствии с разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях,

утвержденном постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 № 45.

35. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 4% оклада. (Приложение № 1) Выплата работникам сохраняется в повышенном размере, если она была установлена по результатам аттестации рабочих мест, произведенной до 1 января 2014 года.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

36. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

37. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

38. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

39. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты за работу в ночное время устанавливается 50 процентов части оклада работника.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

40. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх 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, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх 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 за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

41. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

42. Водителям грузовых, легковых автомобилей, автобусов и других транспортных средств выплачивается надбавка за ненормированный рабочий день в размере 50 процентов оклада.

Конкретный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается руководителем учреждения.

### **VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

43. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с утвержденным Перечнем видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

44. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников учреждения, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

45. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в виде надбавок:

надбавки за интенсивность труда;

надбавки за высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность труда и надбавка за высокие результаты работы устанавливаются работнику учреждения приказом руководителя учреждения на определенный срок в течение календарного года в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда. Размер надбавки за интенсивность труда и размер надбавки за высокие результаты работы работникам учреждения устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Выплаты надбавки за интенсивность труда и надбавки за высокие результаты работы максимальным размером не ограничены.

46. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения с учетом разработанных учреждением критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

47. Выплаты за стаж непрерывной работы работникам учреждений устанавливаются в следующих размерах:

- 30 процентов оклада - за первые три года и по 15 процентов - за каждые последующие два года непрерывной работы,

- 20 процентов оклада - за первые три года и 10 процентов - за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада всем работникам учреждений. Выплата за стаж непрерывной работы производится по основной должности, исходя из оклада.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала в учреждениях, выплата за стаж непрерывной работы осуществляется и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера доплаты, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

48. Водителям грузовых, легковых автомобилей, автобусов и других транспортных средств устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

10% оклада - водителям 2-го класса;

25% оклада - водителям 1-го класса.

49. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях устанавливаются премии по итогам работы за месяц, квартал, год.

При премировании по итогам работы за месяц, квартал, год учитываются:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премий устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

## **IX. Другие вопросы оплаты труда.**

50. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников административно-управленческого персонала учреждения не должен превышать 40 процентов объема бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда.

51. Средняя заработная плата основного и вспомогательного персонала учреждения не должна превышать целевого соотношения 1:0,7.

52. Объем средств, направляемый учреждением на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30% процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований областного бюджета.

53. Работникам учреждений ежегодно выплачивается к очередному отпуску материальная помощь в размере до двух окладов, установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии.

54. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работникам может выплачиваться материальная помощь в размере до двух окладов, установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);

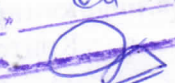


в связи с длительной болезнью(свыше месяца) или несчастием, постигшим работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Главный бухгалтер

Л.И. Бельчикова

КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И  
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
КУРСКОЙ ОБЛАСТИ  
507  
Регистрационный №  
« 29 » 01 2016.  
Подпись: 



Директор Центра  И.Н. Гурькова

Итого документов  
процедуры: 100 (сто) шт.  
Печатно-технические средства: 1 шт.