

## Изменения и дополнения

к коллективному договору, сроком действия 2023 – 2026 гг.  
Областного бюджетного учреждения социального  
обслуживания «Комплексный центр социального  
обслуживания населения Горшеченского района Курской  
области»

От работодателя:



Директор  
ОБУСО «КЦСОН Горшеченского района»  
И.Г. Маклакова

«30» сентября 2024 года

От трудового коллектива:

Представитель трудового коллектива  
ОБУСО «КЦСОН Горшеченского района»  
юрисконсульт

Шури О.Ю. Шустикова  
«30» сентября 2024 года

Юридический адрес:  
306800, Курская область, п. Горшечное,  
ул. Кирова, д.20



Согласовано:  
Представитель трудового коллектива  
\_\_\_\_\_ О.Ю.Шустикова  
«30» сентября 2024 года

Утверждено:  
Директор ОБУСО «КЦСОН Горшеченского  
района» \_\_\_\_\_ И.Г. Маклакова  
«30» сентября 2024 года

## **Изменения и дополнения**

### **к коллективному договору, Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Горшеченского района Курской области» сроком действия 2023 – 2026 гг.**

Директор ОБУСО «КЦСОН Горшеченского района» Маклакова Ирина Геннадьевна, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники ОБУСО «КЦСОН Горшеченского района», именуемые далее «Работники», в лице представителя трудового коллектива работников ОБУСО «КЦСОН Горшеченского района», юрисконсульта Шустиковой Оксаны Юрьевны, избранного на общем собрании трудового коллектива работников ОБУСО «КЦСОН Горшеченского района», вместе именуемые «Стороны», в связи с приведением нормативно-правовых актов ОБУСО «КЦСОН Горшеченского района» в соответствие с действующим законодательством, на основании протокола общего собрания трудового коллектива работников от «30» сентября 2024г. № 3, договорились внести в Коллективный договор Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Горшеченского района Курской области» на 2023-2026гг. следующие изменения:

#### **1.Коллективный договор ОБУСО «КЦСОН Горшеченского района» на 2023-2026 годы**

1.1. Раздел 1 «Общие положения. Основные права и обязанности работника и работодателя» изложить в новой редакции:

**«I. Общие положения.**

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: трудовой коллектив в лице представителя трудового коллектива организации Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Горшеченского района Курской области» (сокращенно ОБУСО «КЦСОН Горшеченского района» (далее – учреждение)) Шустиковой Оксаны Юрьевны и работодателя в лице директора Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Горшеченского района Курской области» (сокращенно ОБУСО «КЦСОН Горшеченского района» (далее – учреждение)) Маклаковой Ирины Геннадьевны (далее - работодатель). Представитель работников и работодателя участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Коллективный договор заключается непосредственно на 3 года и действует с 1 октября 2024 года, вступает в действие со дня его подписания сторонами и действует до заключения нового коллективного договора.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в комитет по труду и занятости населения Курской области.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно условия труда, улучшающие по сравнению с действующим

законодательством положение работников, их социально - бытовое обслуживание, гарантии и льготы, представляемые им работодателем.

1.3. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения, состоящих в трудовых отношениях с учреждением независимо от режима работы. Условия коллективного договора, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, недействительны.

1.4. В случае изменения законодательных норм хозяйственного и финансового состояния учреждения, стороны обязуются по обоюдному согласованию вносить в коллективный договор соответствующие изменения протокольно, через совместную комиссию, после переговоров или на собрании трудового коллектива, по желанию любой из сторон.

1.5. Стороны, заключившие коллективный договор, обязуются соблюдать нормы трудового законодательства и признают свободу выбора и обсуждения вопросов, касающихся содержания коллективного договора, подтверждают полномочность представителей другой стороны, способствуют добровольному исполнению принятых обязательств в условиях взаимного контроля.

1.6. Порядок доведения текста коллективного договора до работников.

Директор учреждения обязуется довести текст коллективного договора до работников не позднее 1 месяца после его подписания и ознакомить всех вновь поступающих на работу.»

1.2. Раздел 2 «Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение и условия высвобождения работников» изложить в новой редакции:

## **«II. Права и обязанности сторон коллективного договора.**

### **2.1. Работодатель имеет право:**

2.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.1.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

2.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иным законодательством.

2.1.6. Принимать локальные нормативные акты.

### **2.2. Работодатель обязан:**

2.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.2.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.

2.2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2.8. Предоставлять представителю работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения трудового договора, соглашения и контроля за их выполнением.

2.2.9. Знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.10. Обеспечить бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством.

2.2.12. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.13. Устанавливать минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, имеющих программы реабилитации и рекомендации к труду. Размер квоты составляет 2% от среднесписочной численности работников учреждения.

### **2.3. Работник имеет право на:**

2.3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом и законодательством.

2.3.2. Предоставление ему работы, обусловленное трудовым договором.

2.3.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

2.3.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы.

2.3.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, дополнительных отпусков.

2.3.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.3.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом и действующим законодательством.

2.3.8. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений, а также информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

2.3.9. Защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

2.3.10. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.11. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей.

2.3.12. Обязательное социальное страхование, в случаях, предусмотренных законодательством.

#### **2.4. Работник обязан:**

2.4.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, выполнять распоряжения и приказы директора учреждения.

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения, нормы служебной этики, должностные инструкции.

2.4.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.4.4. Выполнять установленные нормы труда.

2.4.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, инструкции по охране труда, технике безопасности, противопожарной охране.

2.4.6. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников. Содержать свое рабочее место в надлежащем виде, оборудование и приспособление в чистоте и порядке.

2.4.7. Немедленно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.4.8. Поддерживать уровень квалификации, достаточный для исполнения должностных обязанностей.».

1.3. Раздел 3 «Рабочее время» изложить в новой редакции:

**« III. Трудовой договор, профессиональная подготовка,**

### **переподготовка, гарантии занятости, трудоустройства.**

3.1. Трудовой договор, соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством, содержащим нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.1.1. Стороны договорились, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются приказом директора учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора на неопределенный срок, на определенный срок (не более 5 лет срочный трудовой договор, ст. 58, 59 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами – по одному для каждой стороны.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению директора учреждения. При фактическом допущении к работе работника работодатель оформляет с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, Положением о премировании, Положением о персональных данных, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда и пожарной безопасности, иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.1.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя.

3.1.3. Работник учреждения приступает к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

3.1.4. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в статье 74 Трудового кодекса. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим коллективным договором.

3.1.5. Работники учреждения имеют право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой

регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

3.1.6. Стороны договорились, что с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности за дополнительную оплату. Поручаемая работнику работа по другой должности осуществляется путем совмещения должностей. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же должности осуществляется путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

3.1.7. Работодатель при заключении трудового договора по соглашению сторон предусматривает условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Если в трудовом договоре условия об испытании отсутствуют – это означает, что работник принят на работу без испытательного срока. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 ТК РФ. Срок испытания для работников учреждения не превышает трех месяцев, для директора и главного бухгалтера учреждения – шести месяцев.

3.1.8. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса.

3.1.9. 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 неделю с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.1.10. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон ([статья 78](#) Трудового Кодекса Российской Федерации);
- 2) истечение срока трудового договора ([статья 79](#) Трудового Кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника ([статья 80](#) Трудового Кодекса Российской Федерации);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя ([статьи 71 и 81](#) Трудового Кодекса Российской Федерации);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения ([статья 75](#) настоящего Кодекса);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора ([часть четвертая статьи 74](#) Трудового Кодекса Российской Федерации);

- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы ([части третья](#) и [четвертая статьи 73](#) Трудового Кодекса Российской Федерации);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем ([часть первая статьи 72.1](#) Трудового Кодекса Российской Федерации);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон ([статья 83](#) Трудового Кодекса Российской Федерации);
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы ([статья 84](#) Трудового Кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний рабочий день работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

3.2. Профессиональная подготовка, переподготовка.

3.2.1. Работодатель, в лице директора учреждения определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для собственных нужд.

3.2.2. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставляет гарантии, установленные Трудовым законодательством, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.2.3. Работники учреждения имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

3.2.4. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переподготовка работника должны проводиться не только исходя из интересов учреждения, но и исходя из потребностей профессионального роста работника.

3.2.5. Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за свой счет и за счет Работодателя с периодичностью, не реже, чем раз в пять лет.

3.3. Гарантии занятости, трудоустройства. Сокращение численности или штата работников.

3.3.1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в орган занятости и не был им трудоустроен.

3.3.2. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику учреждением при расторжении трудового договора и на основании статьи 178 ТК РФ.

3.4. Мероприятия по сокращению численности или штата работников в ОБУСО «КЦСОН Горшеченского района». Работодатель:

3.4.1. Уведомляет представителя трудового коллектива учреждения о сокращении штата работников (не позднее, чем за 3 месяца до начала расторжения трудовых договоров).

3.4.2. Уведомляет орган службы занятости о сокращении штата работников (не позднее, чем за 3 месяца до начала расторжения трудовых договоров).

3.4.3. Уведомляет работника о предстоящем сокращении (не позднее, чем за 2 месяца до увольнения).

3.4.4. Предлагает имеющиеся вакансии для работников (в течение всего периода проведения мероприятий по сокращению численности штата).

3.4.5. Направляет представителю трудового коллектива учреждения проект приказа об увольнении работников и копий документов, являющихся основанием для принятия такого решения (не ранее, чем за 30 календарных дней, но не позднее, чем за 10 рабочих дней до расторжения трудовых договоров).

3.4.6. Получает мотивированное мнение представителя трудового коллектива по поводу увольнения работников (в течение 7 рабочих дней с момента получения представителем трудового коллектива проектов приказа).

3.4.7. Составляет протокол согласования.

3.4.8. Оформляет документы на увольнение работника, выдает ему трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) и окончательный расчет.

3.5. Преимущественное право на оставление на работе:

Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют также лица:

- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 5 лет, имеющие детей инвалидов до 18-летнего возраста;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

- беременные женщины и одинокие отцы, имеющие детей в возрасте до трех лет, за исключением увольнения по п.1-8, 10 и 11 ст. 81 ТК РФ;

3.6. Не допускается увольнение одновременно двух работников учреждения из одной семьи.».

1.4. Раздел 1 «Время отдыха» изложить в новой редакции:

#### **«IV. Рабочее время и время отдыха.»**

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в 40 часов в неделю.

При регулировании рабочего времени в учреждении стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных Законом, а для женщин, работающих в сельской местности - 36 часов в неделю, для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю; для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

4.3. Выходные дни предоставляются работникам в субботу и воскресенье. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа директора.

Работа в выходной день оплачивается в 2-кратном размере или компенсируется одним дополнительным неоплачиваемым днем отдыха.

4.4. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется - четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

- сотрудник-донор - один дополнительный оплачиваемый день для восстановления организма;

- сотрудники, которые работали в выходные дни или в праздники - один рабочий день за каждый отработанный выходной или праздник.

4.5. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность рабочего дня, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе - сокращается на один час. Для работников, которым невозможно уменьшить продолжительность работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется

предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.6. Работодатель решил, что уменьшение рабочего времени при применении сокращенного рабочего дня или рабочей недели менее чем до 4 часов в день или 20 часов в неделю не допускается.

4.7. Работодатель обязуется предоставлять каждому работнику учреждения ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Работникам предоставляется как основной ежегодный оплачиваемый отпуск, так и дополнительный оплачиваемый отпуск. Дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска и по желанию работника присоединяются к нему.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

-занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленных по результатам специальной оценки условий труда (фельдшер, медицинская сестра, санитарка);

-работникам с ненормированным рабочим днем (директор, заведующие отделениями, главный бухгалтер, бухгалтер, инспектор по кадрам, специалист по социальной работе, водитель автомобиля).

Продолжительность дополнительного отпуска составляет:

-директор – (стаж работы до 3-х лет)- 6 дней; (стаж работы свыше 3-х лет) – до 14 дней;

- главный бухгалтер - (стаж работы до 3-х лет)- 6 дней; (стаж работы свыше 3-х лет) – до 10 дней;

- юрисконсульт - (стаж работы до 3-х лет)- 6 дней; (стаж работы свыше 3-х лет) – до 10 дней;

- бухгалтер - (стаж работы до 3-х лет)- 6 дней; (стаж работы свыше 3-х лет) – до 10 дней;

-инспектор по кадрам - (стаж работы до 3-х лет)- 6 дней; (стаж работы свыше 3-х лет) – до 10 дней;

-заведующие отделениями - (стаж работы до 3-х лет)- 6 дней; (стаж работы свыше 3-х лет) – до 10 дней;

- специалист по социальной работе - (стаж работы до 3-х лет)- 6 дней; (стаж работы свыше 3-х лет) – до 10 дней;

-водитель автомобиля - (стаж работы до 3-х лет)- 7 дней; (стаж работы свыше 3-х лет) – до 10 дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам-инвалидам – 30 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день предоставляется работникам в возрасте до 18 лет.

Основной и дополнительный отпуск директору учреждения предоставляет Министерство социального обеспечения, материнства и детства Курской области (учредитель).

4.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, составленным работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется известить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели даты начала отпуска.

4.9. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в учреждении.

4.10. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

4.11. 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:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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 году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (родителей, супругов, детей, бабушек, дедушек) - до пяти календарных дней;

- в связи с бракосочетанием дочери или сына – 2 дня;

- для сопровождения детей в возрасте до 10 лет в школу в первый день учебного года – 1 день;

- для проводов детей в армию – 1 день.

4.12. В соответствии со статьей 262 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. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в

пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.13. В соответствии со статьей 262.2 ТК РФ Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.14. Социальные отпуска предоставляются всем работникам, согласно законодательству:

- женщинам по беременности и родам;
- по уходу за ребенком до 1,5 лет; 3-х лет;
- в связи с обучением без отрыва от производства и т. д.».

1.5. Раздел 5 «Оплата труда» изложить в новой редакции:

#### **«V. Условия, охрана и безопасность труда и здоровья.»**

5.1. Работодатель обязуется обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

#### **5.2. Работодатель обязан обеспечить:**

5.2.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов.

5.2.2. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

5.2.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

5.2.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2.5. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда,

специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с "типовыми нормами", которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Руководитель Учреждения назначает приказом ответственного за выдачу, ведение личной карточки, хранение и списание СИЗ.

5.2.6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим в учреждении, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

5.2.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.2.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.9. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда:

- обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой оценки условий труда, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 Федерального Закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско - правовым договором, указанным в части 2 статьи 8 Федерального Закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда;
- не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения;
- ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

5.2.10. Организацию проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований).

5.2.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.2.12. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.2.13. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти Курской области 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.

5.2.14. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.2.15. Систематическое пополнение аптечек первой помощи.

5.2.16. Расследование и учет в установленном Трудовым кодексом и другим законодательством несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний.

5.2.17. Доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

5.2.18. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти Курской области в области охраны труда, [Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации](#), а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.19. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки;

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

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;

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

5.3. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

#### **5.4.Работник обязан:**

- 5.4.1.Соблюдать требования охраны труда;

- 5.4.2.Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- 5.4.3.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;

- 5.4.4.Немедленно извещать директора учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

- 5.4.5.Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и другим законодательством.

5.5. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

- 5.5.1. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств областного бюджета, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Курской области.

- 5.5.2. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.».

1.6. Раздел 6 «Условия работы. Охрана безопасности труда» изложить в новой редакции:

## **«VI. Социальные гарантии и льготы отдельных категорий работников.»**

6.1. Работодатель обязуется предоставить работникам учреждения следующие гарантии и компенсации:

6.1.1. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

6.1.2. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты установлены [Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации](#).

6.1.3. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая в учреждении либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход).

6.1.4. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом проходить такой медосмотр (обследование) сохраняется средний заработок по месту работы.

6.1.5. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. По соглашению с работодателем работнику предоставляется день отдыха по основаниям, указанным в статье 186 ТК РФ.

6.1.6. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направленным для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направленных в служебные командировки.

6.1.7. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности работодатель предоставляет отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности -84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов -86, при рождении двух или более детей -110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленных федеральным законодательством размерах.

6.1.8. По заявлению женщины работодатель предоставляет ей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет на основании статьи 256 ТК РФ.

6.1.9. Работникам, усыновившим ребенка, работодатель предоставляет отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110- календарных дней со дня их рождения.

По желанию работника, усыновившего ребенка (детей), ему предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6.1.10. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставлять помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью 30 минут каждый и сокращенную рабочую неделю с сохранением средней заработной платы, что и при полной рабочей неделе.

6.1.11. Направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет только с их письменного согласия.

6.2. Работодатель предоставляет социальным работникам льготы в соответствии с Законом Курской области № 125 от 14.12.2021 года «О мерах социальной поддержки и установлении ежемесячной денежной выплаты, связанной с компенсацией расходов на оплату жилых помещений и коммунальных услуг работникам областных государственных организаций социального обслуживания, внесении изменений в отдельные законодательные акты Курской области по вопросам установления ежемесячной денежной выплаты, связанной с компенсацией расходов на оплату жилых помещений и коммунальных услуг отдельным категориям граждан, и особенностях применения законодательства Курской области о предоставлении социальной поддержки отдельным категориям граждан по оплате жилого помещения и коммунальных услуг».

6.3. Работникам, призванным в соответствии с указом Президента Российской Федерации на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (далее – военная служба), Работодатель обязуется:

- сохранить уровень доходов работников и осуществлять выплаты в размере средней заработной платы на период приостановления действия трудового договора в связи с прохождением ими военной службы;

- исключить период испытательного срока при приеме на работу для работников, проходивших военную службу;

- предоставлять работникам, проходившим военную службу, преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников;

- действие трудового договора мобилизованных, добровольцев и контрактников приостанавливается по заявлению работника, работодатель обязуется рассчитать работника в полном объеме за предшествующий период работы не позднее дня приостановления (Федеральный закон от 07.10.2022 № 376-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации");

- в период приостановления за работником сохраняются место работы (должность), социально-трудовые гарантии. Этот период засчитывается в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением досрочного выхода на пенсию по старости).

6.4. Во исполнение Указа Президента РФ № 63 от 23.01.24 «О мерах социальной поддержки многодетных семей», областного трехстороннего Соглашения по регулированию социально-трудовых отношений, решения Курской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.03.2024 № 5 и учитывая важную роль семьи в развитии государства и общества предоставить следующие дополнительные социальные обязательства для лиц с семейными обязанностями, многодетных родителей и их детей:

- проведение корпоративных мероприятий, посвященных «Дню семьи, любви и верности», «Дню матери», «Дню отца»;

- чествование в организации работников, имеющих 3-х и более детей; состоящих в браке 25 и более лет; трудовых династий, работающих в организации;

- предоставление работникам дополнительного оплачиваемого отпуска (за счет средств работодателя) в связи с рождением ребенка;

- предоставление родителям дополнительного отпуска продолжительностью не менее одного календарного дня с сохранением заработной платы в период празднования Дня Знаний (1 сентября), «последнего звонка», призыва детей на воинскую службу (проводы в армию), свадьбы детей и т.д.;

- предоставление дополнительного отпуска многодетным родителям и отпуск в удобный каникулярный период;

- предоставление родителям дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в продолжение ежегодного основного оплачиваемого отпуска в период школьных каникул детей до достижения ими 18 лет (вне зависимости от количества детей);

- установление гибкого графика работы, режима неполного рабочего времени родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет;

- предоставление по желанию супруга ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время в период нахождения его супруги в отпуске по беременности и родам (вне зависимости от количества детей);

- возможность работникам-многодетным родителям, находящимся в отпуске

по уходу за ребенком и после выхода из него учиться, получать профессию, повышать квалификацию.».

1.7. Раздел 7 «Возмещение вреда, причиненного здоровью работника» изложить в новой редакции:

**«VII. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты, меры поощрения, меры воздействия в случаях нарушения трудовой дисциплины.»**

7.1. Оплата труда (заработная плата) – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными правовыми актами и трудовыми договорами.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, количества и качества условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработная плата работнику учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда.

7.2. Каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать на жизнь в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда. Размер оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда, утвержденным приказом директора учреждения.

7.3. Денежное содержание работников состоит из: оклада (должностного оклада), выплат компенсационного характера: (повышение окладов (ставок) в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, доплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, доплаты за совмещение профессий (должностей); сверхурочную работу; доплаты за расширение зон обслуживания; доплаты за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы; повышающий коэффициент за работу в сельской местности; надбавка за ненормированный рабочий день для водителей в размере 50 % должностного оклада; выплат стимулирующего характера: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за стаж непрерывной работы; премиальные выплаты по итогам работы. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, регулируются локальными актами учреждения (Приложение

№5 Положение об оплате труда работников Областного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Горшеченского района Курской области»; Приложение №6 «Положение о премировании работников Областного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Горшеченского района Курской области»)

7.4. На основании 136 ТК РФ заработная плата выплачивается два раз в месяц не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором: 20 числа каждого месяца – заработная плата за первую половину месяца; 5 числа следующего месяца – основная заработная плата.

При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Заработная плата зачисляется на счет банковской карты работника.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

7.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.6. Оплату отпуска работодатель производит не позднее, чем за три дня до его начала.

7.7. Работодатель за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества работы, продолжительную и безупречную деятельность, за многолетний, добросовестный труд, в связи с профессиональным праздником, за достигнутые достижения в работе поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:

- объявляет благодарность;
- выдает премию;
- награждает ценным подарком;
- награждает Почетной грамотой;
- ходатайствует о занесении на доску почета;
- представляет к званию лучшего по профессии;
- представляет к ведомственным наградам;
- представляет к наградам Курской области;
- представляет к государственным наградам.

Поощрения объявляются приказом и заносятся в трудовую книжку. При применении к работнику мер поощрения Положения о которых содержат пункт о премировании и ходатайство о поощрении заявлялось

руководителем учреждения, работнику выплачивается денежная премия за счет учреждения.

7.8. На основании ст. 282 ТК РФ работник имеет право выполнять работу по совместительству, как по месту его основной работы, так и в других учреждениях. На основании ст. 284 ТК РФ продолжительность рабочего времени, для лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырех часов в день 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), установленный для соответствующей категории работников.

Оплата труда для лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени.

7.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

7.10. Сверхурочную работу работодатель оплачивает: за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.11. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время производится на основании статей 153, 154 ТК РФ.

7.12. Премияльная система оплаты труда разрабатывается и утверждается работодателем. Премияльная система оплаты труда предусматривает поощрение за качественное и своевременное выполнение всех поручений и заданий. Премия выплачивается согласно Положению о премировании работников учреждения.

7.13. Работникам учреждения выплачивается материальная помощь в размере до двух должностных окладов в пределах выделяемого фонда оплаты труда:

- в связи с юбилейными датами (50,55,60);
- в связи со смертью родителей, детей, супруги(супруга);
- в связи с бракосочетанием самого работника, его детей.

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

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

Нарушение трудовой дисциплины влечет за собой дисциплинарное взыскание.

К дисциплинарным взысканиям, в частности относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5,6,9 или 10 части первой статьи 81, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 Трудового Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

В случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин, в том числе отсутствие работника на работе более 4 часов подряд в течении всего рабочего дня без уважительных причин.

За прогул (в том числе за отсутствие на работе более четырех часов подряд в течение рабочего времени) без уважительной причины, работодатель принимает дисциплинарное взыскание, предусмотренные за нарушения трудовой дисциплины.

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

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Взыскания налагаются директором учреждения непосредственно за обнаружением проступка. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под подпись, то составляется соответствующий акт.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя. Если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как хороший и добросовестный работник, директор учреждения может издать приказ о снятии наложенного взыскания, не ожидая истечения года. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Индивидуальные трудовые споры разрешаются путем обращения работников в Государственную Инспекцию по труду Курской области или в суд.».

1.8. Раздел 8 «Выплата пособий и компенсаций, гарантии работникам» изложить в новой редакции:

#### **«VIII. Разрешение споров.**

8.1 Стороны договорились, что имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора. В случае возникновения споров или принятия одной из сторон решения по вопросу, отнесенному к совместной компетенции, с нарушением установленного в организации порядка, в течение семи календарных дней после выдвижения претензий одной из сторон, проводятся взаимные консультации. Результаты консультаций оформляются протоколом. В случае не достижения взаимоприемлемого решения спор решается в порядке, предусмотренном ТК РФ.

8.2. Принятые на всех этапах решения не должны противоречить действующему законодательству о труде и настоящему Коллективному договору.

8.3. Принятие настоящей процедуры урегулирования разногласий не лишает работника права решать спор в соответствии с действующим законодательством РФ.».

1.9. Раздел 9 «Заключительные положения» изложить в новой редакции:

#### **«IX. Порядок внесения дополнений, изменений и контроля за выполнением коллективного договора.**

9.1. Изменения, дополнения или проект нового коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение трех дней после его подписания.

9.3. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснить работникам учреждения положения коллективного договора, содействовать в реализации прав, основанных на коллективном договоре.

стороны договорились создать совместную комиссию, которая рассматривает споры, выявляет социально-профессиональные интересы

работников, готовит предложения для внесения дополнений и изменений в коллективный договор.

9.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны.

9.6. За невыполнение коллективного договора и нарушение его условий обе стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.7. Ни одна из сторон не может в течении срока действия настоящего договора в одностороннем порядке прекратить выполнение обязательств по настоящему договору.».

1.10. Дополнить разделом X следующего содержания:

#### **"X. Пожарная безопасность.**

10.1. Работодатель имеет право:

вносить в органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших в учреждении;

устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

10.2. Работодатель обязан:

соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;

обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты учреждения;

предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

содействовать деятельности добровольных пожарных.

10.3. Директор учреждения осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

10.4. Ответственность за нарушение требований пожарной безопасности в соответствии с действующим законодательством несут:

работодатель;

работники, в установленном порядке назначенные ответственными за обеспечение пожарной безопасности;

Лица, указанные в настоящем пункте, иные граждане за нарушение требований пожарной безопасности, а также за иные правонарушения в области пожарной безопасности могут быть привлечены к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности в соответствии с действующим законодательством."

2. Приложения №№1, 2, 4, 5, 6 к Коллективному договору на 2023 - 2026 годы (протокол №1 общего собрания трудового коллектива работников ОБУСО «КЦСОН Горшеченского района», Правила внутреннего трудового распорядка работников ОБУСО «КЦСОН Горшеченского района», штатное расписание ОБУСО «КЦСОН Горшеченского района», Положение об оплате труда работников ОБУСО «КЦСОН Горшеченского района», Положение о премировании работников ОБУСО «КЦСОН Горшеченского района» в части фонда оплаты труда, считать утратившими силу.

3. Утвердить в новой редакции Приложения №№1, 2, 4, 5, 6 к Коллективному договору на 2023 - 2026 годы (протокол №3 общего собрания трудового коллектива работников ОБУСО «КЦСОН Горшеченского района», Правила внутреннего трудового распорядка работников ОБУСО «КЦСОН Горшеченского района», штатное расписание ОБУСО «КЦСОН Горшеченского района», Положение об оплате труда работников ОБУСО «КЦСОН Горшеченского района», Положение о премировании работников ОБУСО «КЦСОН Горшеченского района» согласно приложений.

4. Остальные условия коллективного договора и приложений к нему остаются неизменными и обязательными для исполнения Сторонами.

5. Изменения и дополнения к коллективному договору Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Горшеченского района Курской

области» на 2023 - 2026 годы вступает в силу с 1 октября 2024 года и является неотъемлемой частью коллективного договора Областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Горшеченского района Курской области» на 2023 - 2026 годы.