

Согласовано
Протокол заседания первичной
профсоюзной организации
МУ «Комплексный центр»



Троицкого муниципального района
№ 3 от 01.04. 2024г.

Утверждаю
Директор МУ «Комплексный центр»
Троицкого муниципального района



С.В. Шкурова

«05» апреля 2024г.

Приказ № 18-00

Правила внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения» Троицкого муниципального района Челябинской области

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) – нормативный акт учреждения, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными Законами:
 - порядок приема и увольнения работников;
 - основные права и обязанности сторон;
 - режим рабочего времени и отдыха;
 - меры поощрения за успехи в работе и взыскания за нарушения трудовой дисциплины;
 - ответственность сторон;
 - и иные вопросы регулирования трудовых отношений в коллективе.
- 1.2. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка распространяются на всех штатных работников МУ «Комплексный центр» Троицкого муниципального района (далее – Учреждения).
- 1.3. Работники Учреждения обязаны соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя и непосредственных руководителей, повышать профессионализм, квалификацию, продуктивность труда, улучшать качество профессионального образования, соблюдать требования по охране труда, пожарной безопасности, технике безопасности и производственной санитарии, а также требования инструкции о пропускном и внутриобъектовом режиме.
- 1.4. Трудовая дисциплина основывается на добросовестном сознательном выполнении работниками своих трудовых обязанностей.

- 1.5. Трудовая дисциплина обеспечивается методом убеждения, поощрения за добросовестный труд работников, применением мер дисциплинарного взыскания к нарушителям трудовой дисциплины.
- 1.6. Работники независимо от должностного положения обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину и положения Кодекса профессиональной этики.
- 1.7. Настоящие Правила, а также все изменения и дополнения к ним утверждаются директором Учреждения с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ для принятия локальных нормативных актов.
Все вопросы, связанные с применением Правил решаются руководителем Учреждения в пределах предоставленных ему прав в соответствии с действующим законодательством.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

- 2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе в учреждении.
- 2.2. Лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:
 - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (за исключением случаев, когда работник поступает на работу впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства);
 - документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
 - документы воинского учёта (для военнообязанных);
 - документ об образовании, о квалификации – при поступлении на работу требующих специальных знаний или специальной подготовки;
 - справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу по должности: директор, заместитель директора, главный бухгалтер, заведующий отделением, психолог, социальный педагог, специалист по работе с семьей, социальный работник;
 - заключение медосмотра.
Заключение трудового договора без вышеуказанных документов не производится.
- 2.3. Запрещается требовать от человека, поступающего на работу документы, помимо предусмотренных трудовым законодательством.
- 2.4. Лицам, поступающим на работу может быть отказано в заключении трудового договора в случае:

- отсутствия необходимых для заключения трудового договора документов;
- несоответствия профессионально-квалификационных качеств;
- отказа соискателя проходить испытательный срок;
- наличие медицинских противопоказаний к данной работе;
- если работник без уважительной причины в день, указанный в договоре «днем начала работы», не приступил к выполнению служебных обязанностей.

2.5. При заключении трудового договора впервые Работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

2.6. 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.

2.7. В трудовом договоре указываются сведения о Работнике и Работодателе, подписавших трудовой договор. Трудовой договор включает в себя обязательные условия, перечисленные в части 1 ст.57 Трудового кодекса РФ. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными нормами трудового законодательства.

В основу трудового договора положены принципы «эффективного контракта» т.е.:

- конкретизированы должностные обязанности,
- конкретизированы условия получения вознаграждения,
- определены меры социальной поддержки.

Заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между Работником и Работодателем, не допускается (ст.15 ТК РФ).

2.8. В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств лица, поступающего на работу, а также для планирования мероприятий, направленных на адаптацию Работника в новых условиях, руководитель Учреждения может предложить ему:

- представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы;
 - пройти профессиональное и (или) психологическое тестирование;
 - проверить умение пользоваться оргтехникой, работать на компьютере, пользоваться Интернет-ресурсами и т. д.
- 2.9. Прием на работу оформляется приказом директора, содержание которого соответствует условиям трудового договора (под роспись).
- 2.10. Поступающим на работу может назначаться испытательный срок в соответствии с действующим законодательством.
- 2.11. При поступлении на работу (до подписания трудового договора) руководитель Учреждения в лице ответственных сотрудников обязан:
- ознакомить работника с локальными нормативными актами (настоящими Правилами, коллективным договором, должностной инструкцией, положением о персональных данных, положением об оплате труда, Кодексом профессиональной этики и служебного поведения и др.) под роспись;
 - ознакомить Работника с поручаемой работой, определенной должностной инструкцией;
 - провести инструктаж по охране труда, по электробезопасности (под роспись);
 - противопожарной безопасности (под роспись);
 - разъяснить обязанности по соблюдению требований Кодекса профессиональной этики и служебного поведения;
 - ознакомить с порядком обеспечения защиты персональных данных и получить письменное согласие Работника на обработку его персональных данных.
- 2.12. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив администрацию в письменной форме за 2 недели. По истечении указанного срока работник имеет право прекратить работу.
- 2.13. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.
- 2.14. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении в любое время по день увольнения включительно. Отзыв заявления об увольнении подается Работником лично в письменном виде до истечения последнего рабочего дня у Работодателя.
- 2.15. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и Работник не настаивает, то действие трудового договора продолжается.
- 2.16. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора.
- 2.17. 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 РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

- 2.18. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать трудовую книжку Работнику под роспись с внесенной в неё записью об увольнении или предоставить сведения о трудовой деятельности (в соответствии со статьей 66.1. ТК РФ) и произвести с ним полный расчет. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса или иного федерального закона.
- 2.19. В случаях, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку Работнику или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с его отсутствием либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя. По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя)).
- 2.20. Другие вопросы, касающиеся приема и увольнения, не названные настоящими Правилами, регулируются действующим трудовым законодательством.

3. ПОРЯДОК ПРОХОЖДЕНИЯ ИСПЫТАНИЯ

- 3.1. С целью проверки соответствия сотрудника поручаемой работе, ему может устанавливаться испытательный срок до трех месяцев (при приеме на должность заместителя директора, главного бухгалтера – до шести месяцев).
- 3.2. Условие об установлении испытания отражается в приказе о приеме на работу. Не допускается включение условия об испытании в приказ, если

трудовой договор не содержит аналогичного условия. Отсутствие условия об испытании в трудовом договоре означает, что сотрудник принят на работу без испытания.

3.3. Испытание не устанавливается в отношении следующих лиц:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, если такие лица впервые поступают на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу;
- лиц, успешно завершивших ученичество, если они заключают трудовой договор с работодателем, по договору с которым проходили обучение.

3.4. В срок испытания не включаются период временной нетрудоспособности сотрудника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.5. В период испытания на сотрудника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов.

3.6. Сотрудник считается выдержавшим испытание, если срок испытания истек, а сотрудник продолжает работу.

3.7. Сотрудник вправе расторгнуть трудовой договор, если в период испытания придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей. В период испытания сотрудник обязан предупредить работодателя в письменной форме о расторжении трудового договора по собственному желанию за три календарных дня.

3.8. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с сотрудником, на основании соответствующего заключения (Приложение № 1), составленного непосредственным руководителем и переданного на утверждение директору не позднее, чем за пять календарных дней до окончания срока испытания.

3.9. Уведомление о расторжении трудового договора с указанием причин, послуживших основанием для признания сотрудника не выдержавшим испытание, подписывается директором Учреждения и вручается сотруднику под подпись не позднее, чем за три календарных дня до увольнения.

3.10. После уведомления сотрудника, но не позднее последнего дня срока испытания издается приказ о расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания, который объявляется сотруднику под подпись.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

4.1. РАБОТНИК ИМЕЕТ ПРАВО НА:

- 4.1.1. Заключение, изменение, расторжение трудового договора (согласно трудовому законодательству).
- 4.1.2. Предоставление ему работы (с учетом профессиональной подготовки и квалификации), обусловленной трудовым договором.
- 4.1.3. Рабочее место и условия труда, отвечающее требованиям безопасности и гигиены труда, производственной санитарии.
- 4.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, в соответствии со сложностью труда, квалификацией, количеством и качеством выполненной работы.
- 4.1.5. Поощрения за успехи в работе (согласно трудовому законодательству и положения о порядке установления надбавки за качество выполняемых работ).
- 4.1.6. Отдых (еженедельные выходные дни (суббота и воскресенье), праздничные нерабочие дни, оплачиваемый ежегодный отпуск).
- 4.1.7. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав по законодательству о специальной оценке условий труда.
- 4.1.8. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (согласно трудовому законодательству).
- 4.1.9. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.
- 4.1.10. Обязательное социальное страхование и обеспечение (в случаях предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами).
- 4.1.11. Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, компенсацию морального вреда (согласно трудовому законодательству).
- 4.1.12. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также получение информации о выполнении коллективного договора, соглашений.
- 4.1.13. Предоставление предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий при прохождении диспансеризации.
- 4.1.14. Иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

4.2. РАБОТНИК ОБЯЗАН:

- 4.2.1. Предъявить при приеме на работу документы, перечисленные в п. 2.2.
- 4.2.2. Знать законы РФ, постановления Правительства РФ, другие нормативно-правовые акты на федеральном, региональном и местном уровнях регламентирующие его трудовую деятельность.
- 4.2.3. Честно и добросовестно исполнять свои трудовые обязанности (возложенные на него трудовым договором и должностной

инструкцией). Улучшать качество работы, постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень, заниматься самообразованием.

- 4.2.4. Возмещать затраты работодателя, связанные с обучением работника, в соответствии со статьей 249 Трудового кодекса Российской Федерации. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.
- 4.2.5. Выполнять установленные нормы труда.
- 4.2.6. Соблюдать требования Кодекса профессиональной этики и служебного поведения, являющимся обязательными для всех работников Учреждения; следовать общепринятым нравственным и этическим нормам, заботиться о деловой репутации Учреждения.
- 4.2.7. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и при отношениях с получателями социальных услуг и посетителями.
- 4.2.8. Внешний облик Работников должен способствовать проявлению доверия получателей социальных услуг и посетителей Учреждения, повышению авторитета и формированию позитивного общественного мнения о деятельности Учреждения.
Работники должны при выполнении своих должностных обязанностей придерживаться делового стиля одежды. При выборе одежды Работники обязаны учитывать специфику Учреждения, категории получателей социальных услуг и посетителей Учреждения.
Не допускается ношение на работе прозрачной, откровенно обтягивающей, с глубоким вырезом и мини-короткой одежды; брюк с низкой посадкой, обнажающих живот и нижнее белье. Рекомендуются избегать в одежде ярких принтов, блёсток, пайеток.
- 4.2.9. Своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя и непосредственного руководителя. Использовать все рабочее время по назначению, воздерживаться от действий, отвлекающих от выполнения прямых трудовых обязанностей и мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности.
- 4.2.10. Знать и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения и другие локальные нормативные акты.
- 4.2.11. Соблюдать трудовую дисциплину. Любое отсутствие на рабочем месте допускается только с предварительного разрешения работодателя или его представителя, в противном случае отсутствие работника считается нарушением трудовой дисциплины и влечет за собой применение дисциплинарного взыскания.
- 4.2.12. Соблюдать установленный порядок принятия документов и хранение материальных ценностей в учреждении.

- 4.2.13. Бережно относиться к собственности Учреждения, эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование Работникам, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.
- 4.2.14. Содержать рабочее место в чистоте и порядке, поддерживать порядок на территории и в помещении учреждения.
- 4.2.15. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; работать в спецодежде, спец.обуви, правильно пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты в соответствии с Порядком обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами.
- 4.2.16. Ежегодно проходить периодический медосмотр (+ психиатрическое освидетельствование водителю 1 раз в 5 лет).
- 4.2.17. Немедленно извещать работодателя о любой ситуации угрожающей здоровью и жизни людей, о несчастном случае, происшедшем на производстве, либо о проявлении признаков острого профзаболевания, в т.ч. об ухудшении состояния здоровья своего или коллеги по работе.
- 4.2.18. Сохранять в тайне информацию, о которой стало известно на работе или в связи с исполнением своих обязанностей.
- 4.2.19. Своевременно подать заявление на отпуск (к графику отпусков). Очередность предоставления ежегодного отпуска устанавливается с учетом производственной необходимости. График отпусков утверждается за две недели до конца календарного года и доводится до сведения коллектива под роспись.
- 4.2.20. Проходить обучение и инструктаж по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях.
- 4.2.21. Своевременно сообщать специалисту по управлению персоналом об изменении персональных данных (адреса проживания, регистрации, изменении фамилии, паспортных данных, контактных телефонов и т.д.).
- 4.2.22. Предупреждать непосредственного руководителя о невыходе на работу, подтверждать факт нетрудоспособности предъявлением листка нетрудоспособности или другими документами в день выхода на работу.
- 4.2.23. Прочие права и обязанности работника определяются заключенным с ним трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору, коллективным договором.

4.3. РАБОТНИКУ ЗАПРЕЩЕНО:

- 4.3.1. Оставлять рабочее место в рабочее время (без письменного разрешения администрации).

- 4.3.2. Курить на территории Учреждения, появляться на рабочем месте в состоянии алкогольного, токсично-наркотического опьянения.
- 4.3.3. Употреблять на рабочем месте спиртные напитки и наркотические вещества.
- 4.3.4. Уносить с места работы имущество, предметы, материалы, технику, принадлежащие учреждению, без получения на то соответствующего разрешения руководителя.
- 4.3.5. Разглашать сведения, ставшие известными работнику в результате исполнения им должностных обязанностей.
- 4.3.6. Отвечать на вопросы, давать комментарии, интервью представителям СМИ, касающиеся деятельности Учреждения, без предварительного согласования с Работодателем и Управлением социальной защиты населения Троицкого муниципального района.
- 4.3.7. Вести длительные личные телефонные разговоры (свыше 15 минут за рабочий день) по личным телефонам.
- 4.3.8. Использовать компьютерную технику, Интернет, служебные мобильные телефоны в личных целях.
- 4.3.9. Нарушать трудовую дисциплину.

5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

5.1. РАБОТОДАТЕЛЬ ИМЕЕТ ПРАВО:

- 5.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях согласно Трудовому кодексу и иных Федеральных законов.
- 5.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор.
- 5.1.3. На управление учреждением и персоналом и принятие решений в пределах полномочий.
- 5.1.4. Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд.
- 5.1.5. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения, требований охраны труда.
- 5.1.6. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами и правовыми нормативными актами.
- 5.1.7. Взыскивать денежные средства в установленном законодательством РФ порядке с Работников за прямой (действительный) ущерб, причиненный Учреждению: недостачу, порчу, понижение ценности имущества Учреждения, либо проведение излишних выплат по вине Работника другому субъекту (физическому или юридическому лицу) и др.

- 5.1.8. Требовать от Работника возврата выданных ему для выполнения профессиональных обязанностей технических средств, принадлежащих Учреждению на правах собственности, в том числе в судебном порядке.
- 5.1.9. Принимать и утверждать локальные нормативные акты.
- 5.1.10. Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.
- 5.1.11. Проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).
- 5.1.12. Осуществлять иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

5.2. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН:

- 5.2.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров. Иметь нормативные правовые акты по охране труда.
- 5.2.2. Соблюдать режим рабочего времени и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ.
- 5.2.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.
- 5.2.4. Выплачивать в полном размере, причитающуюся работникам заработную плату 2 раза в месяц:
 - 23 - го числа выплачивается заработная плата за первую половину данного месяца;
 - 08 числа следующего месяца – выплачивается заработная плата за вторую часть месяца за фактически отработанное время.Если сотрудник принят в период с 1-го по 7-ое число календарного месяца, то за первый месяц ему выплачивается заработная плата в следующие сроки:
 - 8-го числа (вместе с оплатой труда других сотрудников за вторую половину прошлого месяца) за фактически отработанное время;
 - 23-го числа текущего месяца.Если первый день работы приходится на период с 16 по 22 число текущего месяца, то сотруднику 23-го числа выплачивается заработная плата за фактически отработанное время.
- 5.2.5. Обеспечивать работников оборудованием, технической документацией, счетной вычислительной и компьютерной техникой, канцелярскими принадлежностями и иными средствами необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- 5.2.6. Своевременно выполнять предписания должностных лиц, государственных надзорных, контрольных органов за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.
- 5.2.7. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

- 5.2.8. Разрабатывать, утверждать и контролировать выполнение в установленном порядке:
- правила внутреннего трудового распорядка;
 - ежегодный график отпусков;
 - инструкции по охране труда;
 - инструкции по противопожарной безопасности для работников учреждения.
- 5.2.9. Проводить инструктаж по охране труда и пожарной безопасности. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке: обучение и инструктаж по охране труда.
- 5.2.10. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами.
- 5.2.11. Обеспечивать безопасность работников на каждом рабочем месте при эксплуатации компьютерной техники.
- 5.2.12. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций и сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций.
- 5.2.13. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (согласно Трудовому кодексу и правовым актам).
- 5.2.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами и нормативными правовыми актами.
- 5.2.15. Обеспечивать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров.
- 5.2.16. Возмещать ущерб, причиненный работникам, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 5.2.17. Исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом, федеральными законами и иными правовыми нормативными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами.
- 5.2.18. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
- 5.2.19. 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 периодический медицинский осмотр;
 - при выявлении противопоказаний для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором, подтвержденных медицинским заключением, которое выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
 - в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника (права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору и 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;
 - по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;
 - в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.
- Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

6. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ОТДЫХА

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ – время в течение которого работники в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должны непосредственно исполнять должностные обязанности и порученную ему работу.

6.1. Основным режимом рабочего времени в учреждении является пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), в одну смену. Продолжительность ежедневной работы – 8 часов, перерыв для отдыха и питания – 1 час.

График работы:

Понедельник-пятница с 8.00 до 17.00, обед с 12.00 до 13.00

- 6.2. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается пятидневная 36-часовая рабочая неделя (понедельник – пятница с 8.00 до 17.00, обед с 12.00 до 13.48). Продолжительность ежедневной работы 7 часов 12 минут.
- 6.3. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, продолжительность рабочей недели – не более 35 часов (понедельник – пятница с 9.00 до 16.00, обед с 12.00 до 13.00).
- 6.4. Перерыв для отдыха и питания работнику не предоставляется, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.
- 6.5. Для отдельных должностей (Приложение № 2) устанавливается ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.
- 6.6. Администрация учреждения обязана вести учёт явки на работу и ухода с работы работников и учёт отработанного ими рабочего времени. Около места учета рабочего времени должны быть часы, правильно указывающие время.
- 6.7. Привлечение Работника к работе в выходной и нерабочий праздничный день осуществляется с письменного согласия Работника по письменному распоряжению Работодателя с согласованием другого дня отдыха.
- 6.8. При совпадении выходного и праздничного дней, выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню уменьшается на 1 час.

ВРЕМЯ ОТДЫХА - это время, в которое работники свободны от исполнения трудовых обязанностей, которое может каждый использовать по своему усмотрению.

- 6.9. Всем работникам учреждения предоставляется два выходных дня в неделю (суббота, воскресенье) и ежедневный перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.
- 6.10. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех Работников, согласно действующему законодательству РФ устанавливается не менее 28 календарных дней. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:
 - женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
 - работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

- 6.11. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией по согласованию с Профкомом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.
- 6.12. График отпусков составляется на каждый календарный год за две недели до конца текущего года и доводится до сведения всех работников под роспись.
- 6.13. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.
- 6.14. 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.
- 6.15. Работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.
- 6.16. 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.
- 6.17. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.
- 6.18. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 3 (три) календарных дня.
- 6.19. 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, 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 - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством либо коллективным договором.

6.20. В Учреждении установлены технологические перерывы: с 10.00 до 10.15 и с 15.00 до 15.15. Технологические перерывы входят в рабочее время и оплачиваются Работодателем.

6.21. Работа в Учреждении не производится в праздничные дни, установленные трудовым законодательством РФ:

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

– 7 января - Рождество Христово;

– 23 февраля - День защитника Отечества;

– 8 марта – Международный Женский день;

– 1 мая – Праздник Весны и Труда;

– 9 мая – День Победы;

– 12 июня – День России;

– 4 ноября - День народного единства.

6.22. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.23. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Если на момент увольнения Работник использовал ежегодный отпуск или часть отпуска авансом, то при расчете из заработной платы Работника с его письменного согласия удерживается сумма в размере и порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

6.24. По семейным обстоятельствам, другим уважительным причинам и в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными федеральными законами и коллективным договором, Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между Работником и Работодателем, а также в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.25. Другие вопросы, касающиеся рабочего времени и отдыха не названные настоящими Правилами регулируются трудовым законодательством.

В РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ЗАПРЕЩАЕТСЯ:

- Отвлекать работников от непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей.
- Созывать собрания, заседания, митинги и всякого рода совещания по общественным делам.

7. ПООЩЕНИЯ ЗА ТРУД

- 7.1. Администрация учреждения имеет право поощрять работников за добросовестный, эффективный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, улучшение качества работы и расширение перечня услуг, предоставляемых обслуживаемым гражданам.
- 7.2. Применяемые меры поощрения (благодарность, премия) обеспечивают сочетание морального и материального стимулов труда.
- 7.3. Администрация учреждения может ходатайствовать перед вышестоящими органами о:
- Выдвижении на награждение Почетной грамотой, Благодарностью Главы администрации Троицкого муниципального района;
 - Выдвижении на награждение Почетной грамотой, Благодарностью Собрания Депутатов Троицкого муниципального района;
 - Выдвижении на награждение Благодарственным письмом, Почетной грамотой Министерства социальных отношений Челябинской области;
 - Выдвижении на присуждение премии Законодательного Собрания Челябинской области в сфере социальной защиты населения;
 - Выдвижении на награждение Благодарственным письмом, Почетной грамотой Губернатора Челябинской области.
- 7.4. О поощрении работников издается приказ и доводится до сведения всего коллектива, а запись заносится в трудовую книжку.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА

- 8.1. За совершение работником дисциплинарного проступка, то есть неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право привлечь работника к дисциплинарной ответственности в виде наложения дисциплинарного взыскания: замечания, выговора или увольнения по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.
- 8.2. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.
- 8.3. Право налагать на Работника дисциплинарное взыскание имеет Работодатель на основании докладной руководителя структурного

подразделения или другого документа, подтверждающего факт совершения Работником дисциплинарного проступка (акт, решение и т.п.).

Обязанность ознакомить Работника с данными документами Трудовым кодексом РФ не установлена.

- 8.4. 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. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
- 8.5. 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.
- 8.6. 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. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.
- 8.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 8.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
- 8.9. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.
- 8.10. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.
- 8.11. Работодатель имеет право привлекать работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.
- 8.12. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.
- 8.13. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения работника от материальной ответственности,

предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

- 8.14. Материальная ответственность работника наступает за ущерб, причиненный им Работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.
- 8.15. Работник, причинивший прямой действительный ущерб Работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.
- 8.16. Работник освобождается от материальной ответственности в случаях возникновения ущерба вследствие:
- непреодолимой силы;
 - нормального хозяйственного риска;
 - крайней необходимости или необходимой обороны;
 - неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.
- 8.17. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.
- 8.18. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами, на работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный Работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.
- 8.19. С согласия Работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.
- 8.20. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю.
- 8.21. На каждого Работника Учреждения, который в силу своих должностных обязанностей посещает получателей социальных услуг на дому, оформляется служебное удостоверение установленного образца. Оформление и контроль выдачи служебных удостоверений возлагается на специалиста по управлению персоналом.
- 8.22. Передавать свое удостоверение другим лицам, оставлять его без контроля на рабочем месте – запрещено.
Работник обязан обеспечить сохранность служебного удостоверения, а при утере - немедленно сообщить об этом Работодателю или Администрации.
Служебное удостоверение подлежит замене в случае полного заполнения страницы о продлении срока действия удостоверения или его ветхости.
При увольнении Работник обязан сдать служебное удостоверение специалисту по управлению персоналом или руководителю структурного подразделения.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

- 9.1. Материальная ответственность Работодателя наступает за ущерб, причиненный работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.
- 9.2. Работодатель, причинивший ущерб работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:
- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
 - отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
 - задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно.
- 9.3. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

10. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МОБИЛЬНЫХ ТЕЛЕФОНОВ В УЧРЕЖДЕНИИ

- 10.1. Сотрудники, которым в силу выполняемых ими обязанностей необходима мобильная связь (Приложение № 3), могут использовать предоставленные им мобильные телефоны только для ведения телефонных переговоров в рамках исполнения своих служебных обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями.

10.2. Счета за услуги связи по служебным мобильным телефонам при использовании телефонов работниками в производственных целях оплачиваются Работодателем.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящие правила имеют целью способствовать воспитанию работников учреждения, содействовать улучшению качества работы, дальнейшему укреплению трудовой дисциплины и рациональному использованию рабочего времени.

11.2. Правила составлены на основании ст. 37 Конституции РФ и Трудового Кодекса Российской Федерации:

- ✓ раздел II – порядок приема и увольнения (ст. 65-68, 77-81 ТК РФ)
- ✓ раздел III – порядок прохождения испытания (ст. 70-71 ТК РФ)
- ✓ раздел IV – основные права и обязанности работника (ст. 21 ТК РФ)
- ✓ раздел V – основные права и обязанности работодателя (ст. 22 ТК РФ)
- ✓ раздел VI – режим рабочего времени и отдыха (ст. 91, 92, 95, 100, 101, 106-108, 111-115, 117, 119, 123, 260, 262.1, 262.2, 267 ТК РФ)
- ✓ раздел VII – поощрения за труд (ст. 191 ТК РФ)
- ✓ раздел VIII – ответственность работника (ст. 192-194, ст. 238-250 ТК РФ)
- ✓ раздел IX – ответственность работодателя (ст. 234-237 ТК РФ)

С Правилами трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники Учреждения, включая вновь принимаемых на работу. Все работники Учреждения, независимо от должностного положения, обязаны в своей повседневной работе соблюдать настоящие Правила.

Иные вопросы, касающиеся трудового законодательства, охраны труда, не названные настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, регулируются трудовым законодательством, Федеральными законами и указами, нормативными правовыми актами.

МУ «Комплексный центр» Троицкого муниципального района

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МУ «Комплексный центр»
Троицкого муниципального района
_____ С.В. Шкурова

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

от «___» _____ 20__ г. № _____

О результатах испытания

Ф.И.О. _____ работает в МУ «Комплексный центр» Троицкого
муниципального района с «___» _____ 20__ г. в должности _____ на основании
трудового договора от «___» _____ 20__ г. № _____

В договоре с Ф.И.О. _____ было включено условие об испытании
продолжительностью 3 (три) месяца с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

За время работы Ф.И.О. _____

Оценка специалиста

Межличностные отношения, способность к деловому общению	Комментарии
Совместная работа (сотрудничает ли с коллегами при решении задач, есть ли готовность получать новые и делиться имеющимися знаниями и умениями, оказать поддержку, консультируется ли с коллегами при решении сложных, нестандартных задач)	
Способность к деловому общению (умеет ли четко выражать свои мысли, слушать и понимать собеседника)	

Личностные качества, дисциплинированность	Комментарии
Доброжелательность	
Управление эмоциями, вежливость	
Внешний вид, соответствие кодексу профессиональной этики	
Соблюдение режима рабочего времени, правил внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актов учреждения	

Выполнение порученной работы	Комментарии
Выполнение порученной работы (справляется ли за установленное время, не нарушает ли сроки)	
Качество работы (насколько она выполняется тщательно, точно, добросовестно, отсутствуют ли ошибки, учитываются ли указания и точка зрения руководителя)	
Умение письменно излагать информацию (может ли подготовить отчет, деловое письмо и т.п.)	
Самостоятельность (может ли выполнять свои должностные обязанности, порученную работу без посторонней помощи)	
Умение доводить начатое дело до конца без напоминаний и постоянного контроля со стороны руководства	
Обучаемость (насколько легко воспринимает и усваивает новую информацию, быстро овладевает новыми навыками, применяет полученные знания и навыки на практике)	

Вывод: _____

Непосредственный руководитель:

_____ (должность)

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

С заключением ознакомлен:

_____ (должность)

_____ (подпись)

_____ (ФИО)

_____ (дата)

**Перечень должностей
МУ «Комплексный центр»
Троицкого муниципального района
с ненормированным рабочим днем:**

1. Водитель автомобиля отделения срочного социального обслуживания.

**Перечень должностей МУ «Комплексный центр»
Троицкого муниципального района, которым в силу выполняемых
обязанностей необходима мобильная связь**

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Главный бухгалтер
4. Бухгалтер
5. Специалист по закупкам
6. Кассир
7. Делопроизводитель
8. Специалист по управлению персоналом
9. Специалист по охране труда
10. Юрисконсульт
11. Заведующий отделением социального обслуживания на дому
12. Заведующий отделением срочного социального обслуживания (ОССО)
13. Специалист по социальной работе (ОССО)
14. Водитель (ОССО)
15. Заведующий отделением помощи семье и детям (ОПСиД)
16. Специалист по работе с семьей (ОПСиД)
17. Социальный педагог
18. Психолог ОПСиД
19. Психолог