

От работников  
председатель  
представительного  
органа от коллектива  
Е.Н.Кремешкова  
в. 06. 2016 г.

От работодателя  
директор  
ОГКУСО «Ильинский СРЦН»  
С.А.Маслова  
06. 2016 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областного государственного казенного учреждения  
социального обслуживания  
«Ильинский социально - реабилитационного центра  
для несовершеннолетних»  
на 2016-2018 годы

Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции	
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
за № <u>22/243</u>	от <u>14.06.16</u>
подпись _____	<u>[Signature]</u>

Принято  
На общем собрании  
Пр. № 2 от «06» 06. 2016г.

Юридический адрес:  
Ивановская область,  
Ильинский район,  
п. Ильинское - Хованское  
ул. Школьная, д.12

## 1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Положениями Трудового Кодекса РФ и Федеральным Законом от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего договора являются:

- ОГКУСО «Ильинский СРЦН», именуемое в дальнейшем «работодатель», в лице директора Масловой Светланы Анатольевны;
- работники государственного казенного учреждения социального обслуживания «Ильинский социально реабилитационный центр для несовершеннолетних» в лице представителей.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально - экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Действие договора распространяется на всех работников ОГКУСО «Ильинский СРЦН», является обязательным для исполнения.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.6. Работодатель обязуется своевременно доводить до сведения работников центра руководящие документы, касающиеся вопросов оплаты труда, режима работы, выплаты различных компенсаций, социальных мероприятий и других вопросов, затрагиваемых настоящим договором.

1.7. Работодатель содействует привлечению работников к управлению ОГКУСО «Ильинский СРЦН» через собрания - общие, по подразделениям.

1.8. Члены трудового коллектива обязуются добровольно выполнять свои функциональные обязанности, проявлять инициативу, качественно в установленные сроки выполнять порученную работу, рационально использовать рабочее время, материальные ресурсы, электроэнергию, соблюдать трудовую дисциплину.

1.9. Работодатель вправе требовать возмещения материального ущерба, нанесенного членами трудового коллектива по их вине, в размерах, предусмотренных законодательством.

1.10. За невыполнение или нарушение условий настоящего договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

1.11. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года. Если по истечении

установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий срок.

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.15. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.16. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.17. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально - экономического положения работников учреждения.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- учет мнения (по согласованию) с представителем выборного органа от коллектива;
- консультации работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию.

## 2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам учреждения.

2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников учреждения.

### 3. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. В соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения» работодатель обязуется осуществлять мероприятия по обеспечению занятости работников, созданию новых рабочих мест.

3.2. Работодатель осуществляет прием на работу граждан по трудовому договору в соответствии со ст. 56 ТК РФ, 57 ТК РФ.

При этом с вновь принимаемыми сотрудниками обговариваются их функциональные обязанности, режим труда, отдыха, организация и оплата труда, установленные льготы, правила внутреннего распорядка.

3.3. При приеме на работу работодатель обязан в соответствии со ст. 68 ТК РФ ознакомить каждого работника, под роспись с его должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, требованиями техники безопасности и охраны труда и другими локальными и нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.4. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, которые реализуются в порядке, предусмотренном статьями 196 - 208 ТК РФ.

3.5. Работодатель обязан обеспечить повышение квалификации сотрудников, если это является условием выполнения работниками трудовой функции по определенной специальности, профессии, должности. А именно: работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд.

3.6. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ученический договор).

3.7. При проведении мероприятий, связанных с изменениями в структуре ОГКУСО «Ильинский СРЦН», которые повлекут за собой увольнение сотрудников или их временное освобождение от работы, работодатель обязан:

- уведомить членов трудового коллектива (каждого персонально и под расписку) не менее чем за два месяца об изменениях в структуре ОГКУСО «Ильинский СРЦН»;

- предложить работнику другую имеющуюся работу соответствующей квалификации;

- выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за работником сохраняется среднемесячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2-х месяцев со дня увольнения, а в исключительных случаях - в течение третьего месяца (ст. 178 ТК РФ).

3.8. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор и без предупреждения за два месяца, но только с письменного согласия работника и с выплатой компенсации двух - месячного заработка.

3.9. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата имеют лица, предусмотренные трудовым законодательством (работники с более высокой производительностью труда и квалификацией; семейные – при наличии двух и более иждивенцев; работники с профессиональным заболеванием; работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя), преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении более 10 лет.

3.10. Работодатель признает, что важнейшим условием благополучия человека является его занятость. В этой связи работодатель обязуется в случае увольнения работников всячески способствовать их трудоустройству.

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Ильинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних».

4.2. Должностной оклад членов трудового коллектива не может быть ниже установленного Перечнем профессиональных квалификационных групп должностей работников ОГКУСО «Ильинский СРЦН». В размер должностного оклада не входят компенсационные выплаты и стимулирующие надбавки, процентные надбавки за вредные условия труда и за выслугу лет.

4.3. Процентные надбавки за продолжительность непрерывной работы распространяются на все категории работающих, включая руководителя, и выплачиваются в соответствии с законодательством; отражены в Положении об оплате труда.

4.4. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются согласно Перечня видов выплат компенсационного характера, порядка, условий и размеров их установления.

4.5. Процентные надбавки стимулирующего характера устанавливаются на определенный срок приказом по учреждению директора и определены Перечнем видов выплат стимулирующего характера, порядком, условиями и размером их установления.

4.6. Стимулирование работников за основные результаты производственной деятельности осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании по ОГКУСО «Ильинский СРЦН» (Приложение к Перечню видов выплат стимулирующего характера, порядку, условиям и размерам их установления).

4.7. Стимулирование производится в зависимости от личного вклада работника.

Дисциплинарное воздействие с частичным или полным лишением стимулирующей надбавки работника оформляется приказом по центру, согласно предоставленных письменных оснований руководителем подразделения.

4.8. Выплата заработной платы производится два раза в месяц, соответственно 16 и 1 числа каждого месяца. В случае, когда сроки выплаты совпадают с выходными и праздничными днями, выплата производится вакануне при условии финансирования. ✓

4.9. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об объеме денежной суммы, подлежащей выплате.

4.10. Оплата отпусков производится на основании приказа директора. Отпускные начисляются исходя из среднемесячного заработка работника за 12 месяцев, предшествующих месяцу ухода в отпуск и выплачиваются не позднее, чем за три дня до его начала.

4.11. Удержания из заработной платы производится только в случаях и размерах, предусмотренных трудовым законодательством.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Нормативное рабочее время, за которое оплачивается полный тариф (оклад), составляет 40 часов в неделю, педагога - психолога, социального педагога, медсестры, воспитателей - составляет 36 часов в неделю, музыкального руководителя - 24 часа в неделю.

5.11. В целях уменьшения воздействия на работников неблагоприятных факторов при работе с видеодисплейными терминалами и персональными ЭВМ установить регламентированные перерывы суммарного времени до 90 минут, в зависимости от продолжительности рабочей смены, вида и категории трудовой деятельности. Порядок предоставления перерывов указывается в инструкциях по охране труда

5.2. Устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Принимается следующий график работы:

- понедельник, вторник, среда, четверг, пятница с 8-30 до 17-30
- перерыв на обед с 13-00 до 14-00
- суббота и воскресенье - выходные дни.

5.3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам 56 календарных дней.

5.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется (ст.119 ТК РФ):

- врач, младший и средний медицинский персонал- 14 календарных дней
- повара – 6 календарных дней

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения по согласованию представительного органа от коллектива не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника, в случаях предусмотренных ст.124-125 ТК РФ при наличии финансовых возможностей, превышающая 28 календарных дней по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ)

5.7. Работнику по уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на срок, определяемый соглашением с работодателем, но не более 14 календарных дней.

5.8. Отпуска по беременности и родам предоставляются женщинам в соответствии с трудовым законодательством.

5.9. Матери или другому лицу, фактически осуществляющему уход за ребенком, в соответствии с законодательством предоставляется отпуск по уходу за ребенком.

5.10. Работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных заведениях, на период выполнения лабораторных работ, сдачи экзаменов, зачетов предоставляется дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы (только тем работникам, которые получают образование соответствующего уровня и по специальностям, определенным для данного учреждения, причем вышеуказанные образовательные учреждения должны иметь государственную аккредитацию (ст. ст.173-177 ТК РФ)).

## 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ. СОЦИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ.

6.1. Работодатель обязуется принимать меры по своевременному выполнению мероприятий, требований норм актов по охране труда.

6.2. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях условиями работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режиму труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

6.3. Работодатель принимает меры по приобретению к своевременной выдаче работникам спец. одежды, спец. обуви и хозяйственного инвентаря, согласно перечню, с учетом предусмотренной сметы расходов.

6.4. Работодатель обеспечивает:

- всех работников социально-бытовыми помещениями, рабочими местами, здоровыми и безопасными условиями труда, производственного быта;
- надлежащий питьевой режим работников, для чего кабинеты укомплектовываются бытовыми стандартными электрическими чайниками для приготовления питьевой воды;

6.5. Для обеспечения социальной защищенности работников работодатель обязуется в дополнении к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую социальную поддержку по заявлению нуждающегося (при наличии экономии фонда заработной платы):

- в случае смерти работника;
- в случае смерти близкого родственника (отца, матери, мужа, жены, детей);
- на лечение работника.

6.6. Оплата по больничному листу производится по среднемесячному заработку работника за предыдущие 2 года, предшествующих случаю.

## 7. СОЦИАЛЬНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

7.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в размере, определенном законодательством РФ.

7.2. Работодатель обязан ежегодно предоставлять индивидуальные сведения по персонифицированному учёту.

7.3. Производить оплату дней нетрудоспособности в установленном порядке в соответствии с федеральным законодательством

## 8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Гарантии при направлении работников в служебные командировки.

При направлении работника в служебную командировку, ему гарантируется возмещение расходов, связанных с командировкой:

- расходы по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) – в размере фактических расходов, подтверждённых соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки;



5

- расходы на выплату суточных в размере 100 рублей за каждый день нахождения в командировке;

- расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом - в плацкартном вагоне,

автомобильным транспортом - в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси)

8.2. Гарантии и компенсации работникам, направляемым для повышения квалификации.

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

8.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются в соответствии с действующим законодательством при получении образования соответствующего уровня впервые.

## 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Настоящий коллективный договор заключен на срок 3 года. Он вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, либо не изменят или не дополнят настоящий коллективный договор.

9.2. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

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

9.4. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором всех работников учреждения.