


## Коллективный договор

государственного областного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Мончегорский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Теплый дом»

на 2017 – 2020 годы

От работодателя:


Директор ГОБУ «МЦПД  
«Теплый дом»

  
И.В. Сиротина  
5 апреля 20 17 г.



От работника:

Председатель первичной профсоюзной  
организации ГОБУ «МЦПД  
«Теплый дом»

  
Е.Н. Андрушина  
5 апреля 20 17 г.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива «» апрель 2017 года Протокол № \_\_\_\_\_ и вступает в силу с \_\_\_\_\_ 2017 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный номер \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2017 года.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О.)

Утвержден на собрании коллектива ГОБУ «МЦПД «Теплый дом»

3 апреля 2017 г.

г. Мончегорск

## **I. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном областном бюджетном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Мончегорский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Теплый дом».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников областного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Мончегорский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Теплый дом» (далее ГОБУ «МЦПД «Тёплый дом») и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - директора «ГОБУ МЦПД «Теплый дом» Сиротиной Ирины Валерьевны (далее – работодатель)
- работники учреждения, являющиеся членами профессионального союза работников образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком) Андрюшиной Елены Николаевны (ст.40 ТК РФ)

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).

1.5. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае (п.4. ст.43 ТК РФ):

- изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, преобразовании) в течение всего срока реорганизации;

- при ликвидации учреждения, в течение всего срока проведения ликвидации;

- при смене собственности учреждения договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности (ст.42 ТК РФ).

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном (ст.ст.37, 44ТК РФ).

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

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.11. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет (ст.43 ТК РФ).

1.14. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

- создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению настоящего договора, внесению изменений и дополнений, урегулированию разногласий, обеспечению постоянного контроля за ходом выполнения договора, отчета о выполнении настоящего договора. Порядок формирования комиссии определяется сторонами на основании взаимной договоренности;

- настоящий договор устанавливает для работников ГОБУ «МЦПД «Тёплый дом» условия труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями, и не может ухудшать положение работников.

1.15. Работодатель и первичная профсоюзная организация ГОБУ «МЦПД «Тёплый дом» доводят текст настоящего договора до сотрудников.

1.16. Подписанный сторонами Коллективный договор в семидневный срок направляются Работодателем в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

## **II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом, как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего законодательства в РФ, не реже двух раз в год отчитывается перед работниками об их выполнении.

2.3. Работодатель:

1) Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2) Обеспечивает согласование профкома при следующих мероприятиях:  
- установление либо изменение условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений.

2.4. Профком:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах за счет средств профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

3) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

4) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

5) Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

6) Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

7) Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

8) Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в случаях:

- сложного материального положения;
- рождение ребёнка;
- юбилейные даты работника;
- смерти близких родственников;
- санаторно - курортное лечение;
- на покупку дорогостоящих лекарственных препаратов;
- проведение платной сложной операции и др.

9) Организует культурно-массовую работу с членами профсоюза.

2.5. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с профкомом.

2.6. Стороны определяют следующие формы управления: согласование, учет мнения, участие в комиссиях, обсуждение, консультация, получение информации от работодателя по различным вопросам.

2.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласовывает с профкомом:

- ✓ правила внутреннего трудового распорядка;
- ✓ положение об оплате труда работников;
- ✓ соглашение по охране труда;
- ✓ перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- ✓ перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
- ✓ перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- ✓ Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГОБУ МЦПД «Тёплый дом»;
- ✓ График отпусков.

### **III. Трудовые отношения**

Стороны договорились о том, что:

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основе трудового договора и регулируются ТК РФ и иными актами о труде, законом РФ « Об образовании», Законом Мурманской области « Об образовании», коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом ГОБУ «МЦПД «Тёплый дом» .

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется ТК РФ, иными законами и нормативно - правовыми актами, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников ст.56 ТК РФ.

3.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудовым кодексом РФ в том числе: объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, компенсации.

Дополнительное соглашение к Трудовому договору заключается с работником на каждый учебный год (период) в случае изменения существенных условий труда, учебной нагрузки, заработной платы, стимулирующих и компенсационных выплат.

3.4. Трудовой договор и дополнительное соглашение к нему заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику. Второй экземпляр хранится у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

3.5. Трудовой договор заключается с работником на срок, установленный соглашением сторон.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях предусмотренных ст.59 ТК РФ, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.6. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

3.7. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72-76 ТК РФ).

3.8. При приеме на работу специалистов, служащих и рабочих, в соответствии с законодательством, приказом может устанавливаться испытательный срок до трех месяцев с целью проверки соответствия работника поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

3.9. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника не допускается за исключением случаев, указанных в законодательстве (аварии, стихийные бедствия, производственная необходимость) (ст. 72, 74 ТК РФ).

3.10. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией, сокращением штатов и численности работников, рассматриваются предварительно на совещании администрации с участием профкома.

3.11. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров на собрании трудового коллектива (при заключении коллективного договора) избрать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя (ст. 384 ТК РФ). Данная комиссия работает в соответствии с Трудовым кодексом (ст. 381-397 ТК РФ). (Приложение № к коллективному договору «Состав комиссии по трудовым спорам»).

3.12. Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.13. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 (два) месяца ст. ст. 72, 162 ТК РФ.

3.14. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ст. ТК РФ: 77; 81: п.п. 2, 5, 6(а), 7, 8, 10; 84 п.3; 336 п.п. 1, 2; и иными федеральными законами, производится с учетом мнения профкома.

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

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГОБУ «МЦПД «Теплый дом», режимом дня, графиком сменности, утвержденными руководителем по согласованию с профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ГОБУ «МЦПД «Теплый дом».

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание, продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон (ст.102 ТК РФ)

В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада) (ст.333 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) согласно приказа Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 30 часов в неделю - воспитателю;
- 20 часов в неделю - учителям-логопедам;
- 24 часа в неделю - музыкальным руководителям;
- 25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;
- 30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре;
- 18 часов в неделю - педагогам дополнительного образования;

Для всех категорий работников с нормированным, сокращенным рабочим днем, а также работающих по скользящему графику, должен быть обеспечен годовой баланс рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

В связи с непрерывным функционированием ГОБУ «МЦПД «Теплый дом» рабочая нагрузка планируется на выходные и нерабочие праздничные дни.

Увеличение или уменьшение рабочей нагрузки в течении года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора ГОБУ «МЦПД «Теплый дом» возможна только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях: сокращения количества групп, временного увеличения объема рабочей нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника. Продолжительность выполнения работ сотрудником без его согласия



увеличенной рабочей нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года:

- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту рабочую нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания такого отпуска.

В этих случаях (пункт б) для изменения рабочей нагрузки согласие работника не требуется

По инициативе работодателя, изменение существенных условий трудового договора допускается в течение календарного года в связи с изменением числа групп или количества воспитанников, проведением эксперимента, изменением сменности работы ГОБУ «МЦПД «Теплый дом» при продолжении работы без изменений его трудовой функции (работы по определению специальности, квалификации или должности ст. 74 ТК РФ)

4.2. Для руководящих работников, работников из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством, продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.3. Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, настоящим коллективным договором, иными локальными актами.

4.4. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 320 ТК РФ), для мужчин - 40 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

4.5. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим и другим работникам, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

4.6. Объем педагогической работы, педагогическими работниками в соответствии с Типовым положением об учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, устанавливается директором исходя из количества нормы часов, дополнительных программ, обеспеченностью кадрами, других конкретных условий, по согласованию с профкомом.

Объем нагрузки работника обговаривается в Трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия сотрудника.

4.7. Педагогическая нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста до трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

4.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.9. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работникам производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполняемого им объема работы.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких – либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

4.10. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни разрешена, если иное не определено должностной инструкцией. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работа в ночное время с 22.00 до 06.00 (ст. 96 ТК РФ )

4.11. В соответствии со статьей 112 Трудового кодекса РФ при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.12. Привлечение работников ГОБУ МЦПД «Тёплый дом» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями,

допускается только с письменного согласия работника с учетом ограничений и гарантий.

4.13. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на 1(один) час (ст.95 ТК РФ).

4.14. Стороны договорились, что видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- выходные дни (сменный график работы);
- праздничные не рабочие дни:

1 января – новый год;

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.

- выходные дни согласно Постановлению Правительства РФ "О переносе выходных дней ";

- отпуска (ст.107 ТК РФ).

4.15. Предоставление ежегодных оплачиваемых и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, в соответствии с графиком отпусков (статья 123,372 ТК РФ), утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года ( ст.123 ТК РФ), с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ).

4.16. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней для следующих педагогических работников: воспитателей, музыкальных руководителей, инструкторов по физкультуре, учителей-логопедов, педагога-психолога, руководителей и их заместителей, социального педагога областных образовательных учреждений, (согласно Постановления Правительства РФ от 01.10.2002г. №724; в ред. Постановления Правительства РФ от 18.08.2008 N 617) + 24 календарных дня для работающих в районах Крайнего Севера.

Для педагогических работников продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 80 календарных дней.

Изменения в графике отпусков могут производиться с учетом сроков вывоза воспитанников ГОБУ «МЦПД «Теплый дом», на зимний и летний отдых, не позднее, чем за месяц до начала отпуска работника.

Продление, перенесение, разделение, отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.17. Для остальных категорий сотрудников 52 календарных дня

(28 календарных дня ст. 115 ТК РФ + 24 календарных дня для работающих в районах Крайнего Севера.)

4.18. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели (ст. 123 ТК РФ).

4.19. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ.

4.20. По соглашению между работником и руководителем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна часть отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней.

4.21. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, выданной комиссией (уполномоченным) по социальному страхованию ГОБУ «МЦПД «Тёплый дом», ежегодный отпуск предоставляется вне утвержденного графика отпусков.

4.22. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа. Не использованная в связи с отзывом часть отпуска должна предоставляться по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.23. По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, исходя из финансовых возможностей ГОБУ «МЦПД «Тёплый дом» ( абз.1 ст.126ТК РФ)

4.24. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

4.25. Педагогическим работникам учреждения в соответствии с законом РФ «Об образовании» предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определен Уставом ГОБУ «МЦПД «Тёплый дом».

4.26. Работодатель обязуется:

1) Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

а) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ :

- 7 календарных дней поварам
- 7 календарных дней водителю

б) с ненормированным рабочим днем Директору в соответствии со ст.119 ТК РФ, который должен быть в количестве семи календарных дней (ст.101ТК РФ).

2) Предоставлять работникам, по их письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях: ст.263 ТК РФ

- при рождении ребенка в семье – до 5дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней.

3) предоставлять работнику, имеющему 2-х и более детей до 14 лет, одинокой матери воспитывающей ребёнка до 14 лет дополнительный отпуск без содержания заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст.128 ТК РФ).

4) продолжительность отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам определяется в письменном виде по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

5) По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить внеочередной отпуск в счет ежегодного оплачиваемого отпуска или его часть (не менее 14 рабочих дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка. (Ст. 322 ТК РФ и ст. 23.1 Закона РФ от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях» (с изменениями на 27.12.2000 года).

б) Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноком матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо частями. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (Ст. 263 ТК РФ).

4.27. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам (воспитателям) возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.ст.106-107 ТК РФ) продолжительностью не более двух часов и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ), которые в рабочее время не включаются.

4.28. Время выезда воспитанников ГОБУ «МЦПД «Теплый дом» на отдых, не совпадающее с очередным отпуском работников, является рабочим временем педагогических и других работников ГОБУ «МЦПД «Теплый дом». В эти периоды педагогические работники, учебно – вспомогательный и обслуживающий персонал привлекаются работодателем к выполнению педагогической организационной работы, а также к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана и т.п.), в пределах установленного рабочего времени.

4.28. Работодатель обязан не допускать к работе работника (ст. 76ТК РФ) если работник :

- появился на работе в состоянии алкогольного, токсического, наркотического опьянения;
- не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний, навыков в области охраны труда;
- не прошел в установленном порядке обязательный, предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных Федеральным и иными нормативными правовыми актами и в других случаях предусмотренных федеральными законами.

Работодатель отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы. В период отстранения заработная плата работнику не начисляется.

## **V. Оплата труда и нормы труда**

5.1. Оплата труда работников ГОБУ «МЦПД «Теплый дом» производится на основе «Положения об оплате труда работников ГОБУ «МЦПД «Теплый дом», разработанного в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников, нормативных правовых актов РФ и Мурманской области.

5.2. Настоящее Положение об оплате труда работников ГОБУ «МЦПД «Теплый дом» разработано на основании решения Совета учреждения.

5.3. Система оплаты труда работников учреждения, которые включают в себя: размеры должностных окладов, выплат компенсирующего и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми нормативными актами РФ, Мурманской области, содержащими нормы трудового права, законами и настоящим положением.

Система оплаты работников устанавливается с учетом:

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- Единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- обеспечения государственных гарантий оплаты труда;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- систем нормированного труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемые коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ, межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы переработки, нормы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством РФ.

Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда работников, предусмотренной действующим законодательством, и включает в себя:

- базовый должностной оклад;
- повышающий коэффициент;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области.

Решением областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, утвержденной постановлением Губернатора Мурманской области от 12.04.2011 43-ПГ «Об областной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Заработная плата работников учреждения (включая все предусмотренные системой оплаты труда выплаты вне зависимости от источников выплат), отработавших установленную законодательством РФ месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда) при условии сохранения должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, не может быть ниже размера

минимальной заработной платы, установленной трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области.

5.4. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируется Положением об оплате труда работников ГОБУ «МЦПД «Тёплый дом» утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются согласно Положения о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда ГОБУ «МЦПД «Тёплый дом», утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом.

Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных актах учреждения.

5.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников детского дома в повышении качества воспитательно - образовательного и воспитательного процессов, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

5.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются комиссией ГОБУ «МЦПД «Тёплый дом» по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда согласно Положению о порядке распределения стимулирующей части ФОТ ГОБУ «МЦПД «Тёплый дом» и утверждаются приказом директора ГОБУ «МЦПД «Тёплый дом».

За высокое качество, результативность или эффективность выполнения работником трудовых обязанностей осуществляются доплаты и надбавки стимулирующего характера, а также премии и иные поощрительные выплаты.

5.7. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается в зависимости от:

- базисного оклада
- повышающих коэффициентов

5.8. Педагогическим работникам установлены повышающие коэффициенты:

- за педагогический стаж работы, и стаж работы в детском доме;
- за квалификационный уровень соответствующей ПКГ;
- за квалификационную категорию;
- за специфику работы в группах с детьми с ОВЗ.

5.9. За часы нагрузки сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

5.10. Размеры окладов медицинских работников устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников ГОБУ «МЦПД «Тёплый дом» по согласованию с профкомом.



5.11. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной, Положением об оплате труда работников ГОБУ «МЦПД «Тёплый дом» и включает в себя (ст.135 ТК РФ):

Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

- работникам за труд в особых условиях, по результатам аттестации рабочих мест по перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, предусмотренных действующим законодательством (ст.ст. 149-154 ТК РФ) и настоящим договором:

**а) - за работу в ночное время (22.00 до 6.00) 35% часовой ставки должностного оклада;**

**б) выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера (ст. 146,148,317 ТК РФ);**

в) при наличии у работников права на повышение ставок заработной платы в процентах в специальных (коррекционных группах для воспитанников с ОВЗ) выплата производится по должностному окладу с учетом повышения на 20%, за исключением должности – вахтер, сторож.

г) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

д) за совмещение профессии, должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

5.12. Работникам ГОБУ «МЦПД «Тёплый дом» могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам.

5.13. Работникам ГОБУ «МЦПД «Тёплый дом» заработная плата начисляется на основании табеля учета рабочего времени и выплачивается путем перечисления на пластиковую карту два раза в месяц (ч. 6, ст. 136 ТК РФ), в соответствии с графиком выплат заработной платы и аванса, через каждые 15 дней.

В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, размер выплачиваемой работнику денежной компенсации устанавливается в размере не ниже одной трети от действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки (ст.236 ТК РФ).

Для лиц принятых на работу или вышедших на работу после отпуска первая часть заработной платы выплачивается через полмесяца с момента начала к работе.

5.14. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, производится в установленном законодательством порядке.

5.15. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ).

5.16. Бухгалтерия Центра обеспечивает полное информирование каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях

произведенных удержаний, своевременно проводит перерасчет заработной платы с учетом изменений в законодательстве в течение месяца после поступления нормативных документов и при соответствующем финансировании.

5.17. В случае организации и проведения Профсоюзом на городском уровне забастовки по причине невыполнения или нарушения условий территориального Соглашения, работникам, принимавшим участие в забастовке, заработная плата выплачивается в полном размере.

5.18. Порядок формирования фонда оплаты труда работников ГОБУ «МЦПД «Теплый дом» формируется на календарный год, исходя из доведенных размеров субсидий бюджетному учреждению на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания и средств от иной, приносящей доход деятельности.

5.19. Фонд оплаты труда работников учреждения включает в себя: базовую, специальную и стимулирующую части и выплаты компенсирующего характера.

Базовая часть обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения.

Специальная часть формируется для обеспечения выплат повышающих коэффициентов к базовым окладам работников учреждения.

Штатное расписание учреждения формируется руководителем ГОБУ «МЦПД «Теплый дом» в пределах базовой, специальной частей ФОТ и выплат компенсационного характера.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера, распределяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

## **VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется:

1) Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2) Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

6.3.Стороны договорились:

1) В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

2) Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

6.4.Стороны подтверждают:

1) Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

2) Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств учреждения.

3) Организация аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам установление работникам соответствующих должностных окладов.

4) Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

5) Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

6) Не допускается сокращение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения по этому основанию - с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца.

7) При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- ✓ имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;

- ✓ имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- ✓ применяющие инновационные методы работы;
- ✓ совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- ✓ имеющие до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось 2года;
- ✓ одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- ✓ не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- ✓ сотрудники, имеющие высшее или среднее специальное профессиональное образование, закончившие дошкольное отделение.

6.5. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий (ст. 318ТК РФ).

6.6. Первичная профсоюзная организация ГОБУ «МЦПД «Теплый дом» осуществляет контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

## **VII. Условия работы, охрана и безопасность труда**

Стороны договорились о том, что:

7.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- 1) Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей .
- 2) На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
- 3) Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.
- 4) За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств ст.221ТК РФ.
- 5) Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.
- 6) В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками ст. 227-230 ТК РФ.
- 7) Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

- 8) Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
- 9) Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 10) Информировывает работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
- 11) Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.
- 12) Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров ст. 213 ТК РФ).
- 13) Создает совместно с профкомом комиссию по охране труда.
- 14) Оборудует уголок по охране труда и технике безопасности.
- 15) Проводит аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленными по согласованию с профкомом.

#### 7.2. Профком:

- 1) Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.
- 2) Контролирует, совместно с завхозом, своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.
- 3) Избирает уполномоченных по охране труда.
- 4) Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.
- 5) Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.
- 6) Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.
- 7) Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.
- 8) В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

## **VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

8.1. В соответствии со ст.33 Закона РФ от 19.02.1993г. № 4520-1 « О государственных гарантиях и компенсациях ...» работникам учреждения, а также совместно проживающим с ними неработающим членам их семей (муж, жена, несовершеннолетние дети, а также детям, обучающиеся на очной форме обучения в образовательных учреждениях, до 18 лет) один раз в два года оплачивается в пределах территории РФ стоимость проезда любым транспортом, в том числе и личным (за исключением такси) к месту отпуска и обратно и провоз багажа весом до 30 кг.

8.2. Для оплаты проезда личным транспортом работник обязан предоставить:

- отпускное удостоверение с отметкой органов регистрации;
- копию технического паспорта;
- кассовые чеки АЗС;
- справку о расходе топлива конкретной машины (по требованию);
- заявление.

8.3. Оплачивать проездные документы детям сотрудников в случае, если они выехали в отпуск или возвращаются в разные сроки с родителями, при условии льготного отпуска работника.

8.4. Работникам учреждения и членам их семей при переезде в другую местность (за пределы Мурманской области) к новому месту жительства в связи с расторжением трудового договора (в том числе в случае смерти работника), за исключением расторжения трудового договора за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и провоз багажа из расчета не более 5 т на семью, но не выше тарифов, установленных для перевозок железнодорожным транспортом.

При невозможности проезда железнодорожным транспортом, оплата проезда и провоза багажа производится по тарифам воздушного, водного или автотранспорта от ближайшей железнодорожной станции.

8.5. Работникам учреждения по ходатайству профсоюзной организации и при наличии денежных средств в учреждении оплачивается стоимость проезда в пределах территории РФ для проведения медицинских консультаций или лечения при наличии медицинского заключения, если соответствующая консультация или лечение не могут быть предоставлены в медицинских учреждениях города.

8.6. Педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей, входящая в должностной оклад работника. Данная компенсация выплачивается педагогическим работникам (в том числе совместителям, которые по месту основной работы эту

компенсацию не получают) независимо от нахождения их во всех видах отпусков (в том числе в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, а также независимо от объема учебной нагрузки.

8.7.Руководствуясь Положением Правительства Мурманской области от 13.07.2006г. № 272-ПП «О внесении изменений и дополнений в Положение о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно лицам, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, и неработающим членам их семей»

8.7.1.Работник может воспользоваться правом на оплату стоимости проезда и в период нахождения в отпуске без сохранения заработной платы (денежного содержания, денежного вознаграждения), предоставлены, начиная со второго, четвертого, шестого и т.д. года непрерывной работы в данной организации.

8.8.В соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 05.02.2007 № 51 –ПП «Об утверждении Положения о порядке выплат по социальной поддержке педагогических работников государственных областных учреждений Мурманской области и специалистам государственных областных образовательных учреждений Мурманской области» (с изменениями на основании постановления Правительства Мурманской области от 30.04.2010 № 203-ПП).

8.8.1.Педагогическим работникам учреждения ежегодно выплачивается единовременная материальная помощь в размере одной тарифной ставки (должностного оклада).

Выплата материальной помощи производится по личному заявлению работника и на основании приказа руководителя образовательного учреждения. На разовую материальную помощь районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляется.

8.8.2.Педагогу - молодому специалисту выплачивается единовременное пособие в размере шести тарифных ставок (должностных окладов) при трудоустройстве в ГОБОУ «Мончегорский детский дом «Теплый дом» при наличии финансовых средств в учреждении.

На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляется.

8.8.3.Педагогу - молодому специалисту в течение первых трёх лет работы в образовательном учреждении устанавливается ежемесячная надбавка в размере 20% тарифной ставки (должностного оклада) при наличии финансовых средств в учреждении.

Надбавка учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка.

8.8.4.Работникам образовательного учреждения, награжденным нагрудным знаком « За личный вклад в развитие муниципальной системы образования» , может устанавливаться ежегодная выплата к Дню Учителя в размере 1000

(одной тысячи) рублей, без начисления районного коэффициента и полярных надбавок. ( за счет средств фонда учреждения).

8.8.5. Выплачивать педагогическим работникам образовательного учреждения при увольнении, в связи с выходом на пенсию, при условии наличия стажа педагогической работы не менее 25 лет, также в связи с увольнением по состоянию здоровья в связи с утратой трудоспособности единовременное пособие в размере до трёх тарифных ставок (должностного оклада) при наличии финансовых средств в учреждении.

Выплачивать руководителям образовательных учреждений при увольнении на пенсию единовременное материальное вознаграждение при стаже руководящей работы:

10-15 лет - 10000 рублей

15-20 лет - 15000 рублей

20-25 лет - 20000 рублей

Свыше 25 лет - 30000 рублей.

(из средств бюджета учреждения при наличии средств).

На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляется.

При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства пособие не выплачивается.

8.8.6. Государственные областные учреждения вправе в пределах своей компетенции, при наличии средств, принимать меры, расширяющие социальную поддержку работников учреждения.

8.9. На основании Закона Мурманской области «О социальной поддержке медицинских работников Мурманской области» № 400 – 01 – ЗМО от 06.06.2003 г.

8.9.1. Ежегодно выплачивать единовременную материальную помощь в размере 40% должностного оклада (тарифной ставки), выплата производится по заявлению работника и на основании приказа руководителя учреждения.

8.9.2. Ежегодно выплачивать разовую материальную помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере 60% должностного оклада (тарифной ставки), выплата производится по заявлению работника и на основании приказа руководителя учреждения.

8.9.3. Медицинским работникам учреждения в зависимости от продолжительности непрерывного трудового стажа устанавливается надбавка в размере 30% должностного оклада (тарифной ставки) за первые три года работы и 10% через каждые последующие два года работы, но не более 40% должностного оклада (тарифной ставки).

8.10. Выплачивать работникам образовательного учреждения, пострадавшим в результате пожара, наводнения, иного стихийного бедствия и понесшим материальный ущерб, материальную помощь за счет средств бюджета учреждения.

8.11. В случае смерти близких родственников (отца, матери, детей) по личному заявлению работника выплачивается материальная помощь или



оплачиваются фактически понесенные затраты по осуществлению похорон в размере до 5000 рублей (за счет средств учреждения при наличии таковых).

8.12. Оказывать единовременную материальную помощь работнику, утратившему работоспособность в результате несчастного случая на производстве. Возникшего по вине работодателя, в размере 3000 рублей (за счет средств бюджета учреждения).

8.13. За высокое качество, результативность или эффективность выполнения работником трудовых обязанностей, по ходатайству первичной профсоюзной организации выплачивать работникам (членам профсоюза) образовательного учреждения при наличии финансовых средств в учреждении, материальную помощь при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или по состоянию здоровья в связи с утратой работоспособности, с учетом результатов эффективности и проработавшим в районах Крайнего Севера, и имеющим стаж работы:

- 15 лет – в размере одного должностного оклада без ЛКС;
- 20 и более лет – в размере двух окладов без ЛКС.

8.14. Педагогическим и руководящим работникам учреждения сохранять имеющую квалификационную категорию до окончания срока её действия, а при истечении продлевать её действие до одного года в случаях:

- возобновления педагогической деятельности после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выхода на пенсию независимо от её вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, и по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске до одного года.

8.15. По представлению первичной профсоюзной организации и руководителя учреждения поощрять работников за многолетний и добросовестный труд и связи с юбилейными датами (50,55,60,65 – летием и т.д.) за счет средств учреждения при наличии финансирования.

8.16. Премировать сотрудников, за работу без больничного листа в течение учебного года, по ходатайству профсоюзного комитета при наличии финансовых средств в учреждении.

8.17. Стороны признают необходимым выполнять ст.14 Закона РФ от 19.02.1993г. № 4520-1( ред. от 24.07.2009) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц работающих в районах Крайнего Севера...», Письма Министерства общего и профессионального образования РФ от 03.06.1999г. № 20-55-2780/20-3 « О порядке начисления северных надбавок к заработной плате лицам, работающим по совместительству», согласно которым выплата районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате производится работникам, как по основному месту работы, так и по совместительству.

8.18. Работодатель компенсирует стоимость оплаты служебных разъездов работников.

8.19. Организует место для приема пищи работников.

## **IX. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза**

9. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных органов образовательных учреждений определяются ТК РФ, Законами РФ « О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами РФ, уставом Профсоюза работников образования и науки РФ, и реализуются с учетом коллективного договора учреждения.

Работодатель в соответствии с законодательством обязуется соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствовать их деятельности не допускать ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствовать созданию и функционированию профсоюзной организации в учреждении.

9.1. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иным нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370ТКРФ).

9.2. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

9.3. Члены профкома включаются в состав коллегиальных органов управления учреждением.

9.4. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- ✓ перевод на другую работу по медицинским показателям (ст.72 ТК РФ);
- ✓ расторжение трудового договора с работником, избранным в состав профкома, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТКРФ);
- ✓ привлечение к сверхурочным работам (ст.99ТКРФ);
- ✓ разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- ✓ работа в выходные и праздничные дни (ст.113ТКРФ);
- ✓ очередность предоставления отпусков (ст.123ТКРФ);
- ✓ установление заработной платы (ст.135,144,147ТКРФ);
- ✓ размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154ТКРФ);
- ✓ применение системы нормирования труда (ст.159 ТКРФ);
- ✓ введение, замена и пересмотр норм труда (ст.162ТК РФ);
- ✓ гарантии и компенсации работникам при ликвидации, сокращении численности или штата работников организации (ст.180 ТК РФ);
- ✓ о подготовке и переподготовке повышение квалификации кадров (ст. 196 ТК РФ);
- ✓ утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТКРФ);
- ✓ создание комиссии по охране труда (ст.218 ТКРФ);

- ✓ об обеспечении безопасных условий и охраны труда ( ст. 212 ТК РФ );
- ✓ разработка и принятие Положения о порядке установления надбавок и доплат стимулирующего характера из фонда материального стимулирования и инновационной поддержки;
- ✓ утверждение должностных обязанностей работников;
- ✓ проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников;
- ✓ и другие вопросы, предусмотренные коллективным договором.

9.5.Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка членов выборных профсоюзных органов на время участия в конференциях, пленумах, собраниях, созываемых Профсоюзом.

9.6.Увольнение по инициативе работодателя лиц избранных в состав профкома, может быть только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376ТКРФ).

9.7.Стороны:

1) Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

2) Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РБ «О профессиональных союзах» профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

3)Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

4)Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

## **Х. Контроль за выполнением коллективного договора**

Стороны договорились:

10.1.Работодатель направляет коллективный договор для подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляют обе сторонами, подписавшие его, а также соответствующие органы по труду (ст.51 ТК РФ).

10.3. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на собрании трудового коллектива работников учреждения.

10.4. Рассматривают в трёхдневный срок все возникшие в период действия настоящего коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленные законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

10.6. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

Настоящий коллективный договор принят «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 года на общем собрании трудового коллектива ГОБУ «МЦПД «Теплый дом»

Директор ГОБУ  
«МЦПД «Теплый дом»

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ И.В. Сиротина

\_\_\_\_\_ Е.Н. Андрюшина

В Министерство труда  
социального развития МО

Сопроводительное письмо

Прошу провести уведомительную регистрацию коллективного договора государственного областного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «МЦПД «Теплый дом» на 2017-2020 год.

Последняя регистрация Коллективного договора была \_\_\_\_\_ года  
№ \_\_\_\_\_

1. Полное наименование организации: Государственное областное бюджетное учреждение для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «МЦПД «Теплый дом»
2. Почтовый адрес:  
184511, Мурманская область, город Мончегорск, улица Бредова, дом 17.  
Контактный телефон: 8 - 815(36) 7-35-92, 8 - 815(36) 3-30-88,
3. Основной вид деятельности:
4. Форма собственности:
5. Общая численность работников на момент заключения коллективного договора: \_\_\_\_\_ человек.

Руководитель учреждения:

Директор ГОБУ  
«МЦПД «Теплый дом»

\_\_\_\_\_ И.В. Сиротина

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017г.

Приложения к коллективному договору :

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение о материальном стимулировании сотрудников
3. Соглашение по охране труда
4. Перечень профессий, на право бесплатной выдачи спецодежды и средств индивидуальной защиты
5. Перечень профессий на право повышения оплаты труда за условия, отклоняющиеся от нормальных
6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного отпуска
7. Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда
8. Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск.