

от администрации
директор ГОБОУ
Оленегорская КШИ



Т.М.Третьякова
2018г.

от трудового коллектива ГОБОУ
Оленегорская КШИ представитель
И.В.Семенская, избранная решением
трудоового коллектива
(протокол №2 от 09.11.2017г.)

И.В.Семенская
«31» мая 2018г.

Регистрационный номер № 127/ от «6» 06 2018г.

2018



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного областного бюджетного
общеобразовательного учреждения «Оленегорская
коррекционная школа-интернат»
на период с 2018 по 2021 год

Принят на общем
собрании трудового
коллектива учреждения
«31» 05 2018г.

г.Оленегорск
Мурманской области

Коллективный договор

государственного областного бюджетного общеобразовательного
учреждения «Оленегорская коррекционная школа-интернат»
на период с 2018 по 2021 год

1. Общие положения.
2. Предмет договора.
3. Трудовой договор.
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
6. Рабочее время и время отдыха.
7. Оплата и нормирование труда.
8. Гарантии и компенсации.
9. Охрана труда и здоровья.
10. Гарантии профсоюзной деятельности.
11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключается между работодателем в лице директора Организации и трудовым коллективом Организации.
- 1.2 Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (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 образовательной организации (далее - Организация) 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3 Сторонами коллективного договора являются:
 - работники Организации в лице выборного представителя трудового коллектива Ирины Валерьевны Семенской (протокол собрания трудового коллектива № 2 от 09.11.2017г.);
 - работодатель в лице его представителя – директора Татьяны Михайловны Третьяковой.
- 1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Организации.
- 1.5 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течении 5 дней после его подписания. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6 Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем Организации.
- 1.7 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Организация коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8 При смене формы собственности Организация коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9 При ликвидации Организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение срока проведения ликвидации.
- 1.10 В течении срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

- 1.11 В течении срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Организации.
- 1.12 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.13 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года.
- 1.14 Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, принимаются решением собрания трудового коллектива.
- 1.15 Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА.

- 2.1 Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.
- 2.2 В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников учреждения.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

- 3.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным договором.
- 3.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.
- 3.3 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными актами, если трудовые отношения не могут быть установлены на

неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

3.4 В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.5 Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной Организации. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

3.6 При установлении учителям, для которых данная Организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.7 Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

3.8 Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

3.9 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об образовательном учреждении);

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

- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в той же Организации на всё время простоя либо в другой организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантинном и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

3.10 По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы; организации, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.73, 162 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящих от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.73, 162 ГК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение

учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

- 3.11 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 3.12 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:
- 4.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Организации.
- 4.2 Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Организации.
- 4.3 Работодатель обязуется:
- 4.3.1 Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников Организации (в разрезе специальности).
- 4.3.2 Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
- 4.3.3 В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счёт отчислений от фонда оплаты труда.
- 4.3.4 В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и

обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в учреждениях высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Организации, по направлению Организации или органов управления образования, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.).

4.3.5 Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

5 Работодатель обязан:

5.1 Уведомлять работников в письменной форме о сокращении их должности в рамках проведения сокращения численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала.

5.2 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3 Стороны договорились:

5.3.1 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие

детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

- 5.3.2 Высвобождаемым работникам предоставлять 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.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Организации (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиками работы, утверждаемым работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Организации.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Организации (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, 36 часов для женщин. Для педагогических работников Организации устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

- 6.1 Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка - 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.

6.2 Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда. График работы воспитателей составляется с учётом режима дня обучающихся, воспитанников. Расписание уроков и графики работы в Организации вывешивается заранее на видном месте.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.3 Часы, свободные от проведения занятий, дежурства, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

6.4 Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.5 В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

6.6 Привлечение работников Организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Организации. Правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.7 Во время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Организации.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных учреждениях, находящихся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

6.8 В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.9 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.10 В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день:

- администрация 14 календарных дней;
- вед. бухгалтер, зам. глав. бухгалтера 8 календарных дней;
- старшая медицинская сестра 14 календарных дней.

Перечень профессий для установления дополнительного отпуска, работникам, занятыми на работах с вредными и (или) опасными или особыми условиями труда:

- машинист по стирке белья 7 календарных дней;
- шефповар, повар 7 календарных дней;
- рабочий по обслуживанию зданий 7 календарных дней;
- дворник 7 дней;
- документовед 14 календарных дней;
- младший воспитатель 14 дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

6.11 Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в счет основного ежегодного отпуска в следующих случаях: в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня; на похороны близких родственников - 5 дня;

женщинам, для ухода за ребёнком инвалидом и инвалидом с детства в возрасте до 18 лет предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц по заявлению работника и справки с места работы мужа, что он такими днями не пользуется, имея в виду, что родители могут делить эти дни между собой на своё усмотрение, участникам Великой Отечественной войны - 5 дней; работающим инвалидам - 4 дня.

6.12 Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы:

- при рождении ребёнка в семье - 5 календарных дней в году;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 5 календарных дней в году;

- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней в году;

- для проводов детей в армию - до 5 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- по уважительной личной причине - до 3 календарных дней в году; студентам - заочникам (соответствии со ст. 128 ТК РФ);

- женщинам, имеющим 2 детей до 16 лет - 14 дней в году которые используются по согласию с администрацией;

- одному из родителей, имеющего ребёнка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день (ст. 319).

По желанию работника этот отпуск может быть присоединён к основному или по частям в другое время.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования. - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования - 10 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца, для сдачи итоговых экзаменов - один месяц.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. Отпуск без сохранения заработной платы, включается время отпуска без сохранения заработной платы,

необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно (фактически затраченное время).

6.13 Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

6.14 Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ). 6.15 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Организации, графики работы воспитателей и младших воспитателей, в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (персмен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка не более двух часов и не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). 6.19 Дежурство педагогических работников по Организации должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

7. Стороны исходя из того, что:

7.1 Оплата труда работников Организации осуществляется на основе Положения об оплате труда работников ГОБОУ Оленегорская КШИ.

7.2 Данное Положение регулирует порядок и правила оплаты труда работников ГОБОУ Оленегорская КШИ (далее - организации).

7.3 Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников организации за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.4 Организация в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов всех категорий

работников, размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

- 7.5 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в Мурманской области).
- 7.6 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5; 20.
- 7.7 Система оплаты труда работников ГОБОУ Оленегорская КШИ включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
- 7.8 Система оплаты труда работников ГОБОУ Оленегорская КШИ устанавливается с учетом:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - государственных гарантий по оплате труда;
 - перечня видов выплат компенсационного характера;
 - перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - настоящего Положения;
 - рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
- 7.9 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням и выплачивается с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) из расчета полной занятости в течение расчетного периода (календарный месяц, год), установленного для каждой категории работников федеральными законами.
- 7.10 Минимальные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором организации по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом уровня квалификации, уровня профессиональной подготовки, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы.
- 7.11 Размеры окладов (должностных окладов) утверждаются директором ГОБОУ Оленегорская КШИ.
- 7.12 Работникам организации за специфику работы устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по уровням ПКГ в следующих размерах и случаях:

- 7.12.1 за работу в специальной (коррекционной) образовательной организации - 1,2;
- 7.12.2 за работу в образовательной организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - коэффициент исчисляется исходя из соотношения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, к общему числу обучающихся и воспитанников, при условии, что контингент обучающихся и воспитанников, состоящий на 100% из детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей соответствует 20 процентам повышающей надбавки.
- 7.13 Работникам организации могут устанавливаться повышающие коэффициенты к минимальным окладам по уровням ПКГ:
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
 - повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию:
 - 1,05 - для педагогических и руководящих работников, имеющих вторую категорию;
 - 1,1 - для педагогических и руководящих работников, имеющих первую категорию;
 - 1,15 - для педагогических и руководящих работников, имеющих высшую категорию.
- 7.14 Повышающий коэффициент к окладу за сложность обучения по отдельным учебным предметам не предоставляется.
- 7.15 Персональный повышающий коэффициент к окладу:
директор организации на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.
- 7.16 Применение повышающих коэффициентов за специфику работы; коэффициенты по занимаемой должности, за квалификационную категорию, за сложность обучения предметам образуют новый оклад (должностной оклад).

- 7.17 Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.
- 7.18 Введение соответствующих повышающих коэффициентов производится в пределах имеющихся финансовых средств на оплату труда.
- 7.19 Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении работ. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год).
- 7.20 Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается директором персонально в отношении каждого работника.
- 7.21 Оплата труда работников занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и должности, занимаемой на условиях совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
- 7.22 Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.
- 7.23 Все условия оплаты труда (должностной оклад, размер выплат компенсационного и стимулирующего характера) отражаются в трудовых договорах или дополнительных соглашениях, заключаемых между ГОБОУ Оленегорская КШИ и работником.
- 7.24 Производить выплату стимулирующего характера работникам Организации из средств экономии фонда оплаты труда при отсутствии в течении учебного года дней нетрудоспособности.
- 7.25 Работодатель обязуется:
- 7.25.1 Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере 100% (среднего заработка, не полученной заработной платы и др.) (ст. 234 ТК РФ).
- 7.25.2 При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.
- 7.25.3 Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого

тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.25.4 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель Организации.

7.25.5 Воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям за переработку рабочего времени вследствие не явки сменяющего работника, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, производится доплата: не менее, чем в полуторном размере - за первые два часа работы, и не менее, чем в двойном размере - за последующие часы работы.

7.25.6 За работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере не ниже 40% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

8. Стороны договорились, что работодатель оказывает из средств экономии материальную помощь работникам:

- уходящим на пенсию по старости - 3 должностных оклада;
- юбилярам с 50-летнего юбилея и старше - 3 000 рублей;
- на похороны близких родственников - 5000 рублей;
- на лечение при длительном заболевании - в размере одного должностного оклада сотрудника, находящегося на лечении;
- при рождении ребенка - 3 000 рублей.

Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере в размере двух окладов следующим категориям увольняемых работников, за исключением увольняемых за виновные действия:

- получившим трудовое увечье в данной Организации;
- имеющим стаж работы свыше 10 лет;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией Организации;
- в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера (и в других случаях).

Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 313 - 327 ТК РФ), в том числе оплачивает за счёт экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены

по месту проживания (ст. 323 ТК РФ). Работник имеет право на оплачиваемый один раз в два года за счёт средств работодателя оплата проезда к месту использования отпуска в пределах территории РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе и личным (за исключением такси). Оплата проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится при наличии документов. Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоза багажа не работающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям и детям студентам) не зависимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника федерального государственного органа, государственного внебюджетного фонда Российской Федерации или федерального государственного учреждения и членов его семьи и обратно производится по заявлению работника не позднее чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

Выплаты, предусмотренные настоящей статьей, являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящей статьей (ст.325 ТК РФ), предоставляются работнику и членам его семьи только по основному месту работы работника.

Работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с прекращением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

Педагогическим работникам организации и руководителям, устанавливаются следующие меры социальной поддержки:

- выплата педагогу-молодому специалисту единовременного пособия в размере шести должностных окладов;
- выплата педагогу-молодому специалисту ежемесячной двадцатипроцентной надбавки к должностному окладу;
- выплата педагогическому работнику при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременного пособия в размере трех должностных окладов;

- выплата ежегодной разовой материальной помощи в размере одного должностного оклада (20.12.2013г. № 1705-01-ЗМО).

Медицинским работникам производить выплату ежегодной разовой материальной помощи в размере 0.4 должностного оклада (тарифной ставки) и 0.6 должностного оклада (тарифной ставки) к ежегодному оплачиваемому отпуску по заявлению работника.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

9. Работодатель обязуется:

- 9.1. Обеспечить право работников Организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Провести в Организации аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и установленные сроки, с последующей сертификацией.
- 9.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переводимыми на другую работу работниками Организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников Организации по охране труда в течение года.
- 9.3 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Организации.
- 9.7 Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.
- 9.8 Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст.221 ТК РФ).
- 9.9 Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 9.10 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового

- 24
- законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 9.11 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
 - 9.12 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
 - 9.13 Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.22).
 - 9.14 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию профкома (ст.212 ТК РФ).
 - 9.15 Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
 - 9.16 Создать в Организации комиссию по охране труда.
 - 9.17 Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
 - 9.18 Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
 - 9.19 Оказывать содействие техническим инспекторам и членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
 - 9.20 Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
 - 9.21 Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в областной больнице.
 - 9.22 По решению комиссии по социальному страхованию распределять путёвки на лечение и отдых, выделенные учредителем.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Работодатель обязуется выполнять требования Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от

12 января 1996 года N 10-ФЗ и гарантирует предоставление условий для создания и деятельности профсоюзной организации в учреждении.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причины, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.