

**Согласовано:**

Председатель профсоюзного комитета  
МОУ «Кастахтинская основная  
общеобразовательная школа»  
Бедюрова Г.Н./

2010



**Утверждено:**

Директор МОУ «Кастахтинская  
основная общеобразовательная школа»

Л.П. Музыкава  
14 мая 2010г



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения  
«Кастахтинская основная общеобразовательная школа»  
на 2010-2013 гг.

Принято:  
общим собранием  
трудового коллектива  
Протокол № 3  
от «14» мая 2010г

Коллективный договор зарегистрирован органом по труду и  
социальному развитию администрации Муниципального образования  
«Усть-Кокшинский район»

От «17» мая 2010г

Регистрационный № 10

Исполнительный директор по социальным вопросам  
Музыкава Л.П.



## **1. Общие положения**

1.1 Настоящий договор заключен в соответствии с законодательством РФ и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Муниципального общеобразовательного учреждения «Кастахтинская основная общеобразовательная школа» (далее — школа), на улучшение социально-экономической защиты работников. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в ТК РФ, Законах РФ «О коллективных договорах и соглашениях», «Об образовании», «О занятости населения в РФ», Федеральных законах «О профессиональных союзах, гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в РФ», Закона Республики Алтай «О регулировании отношений в области образования в Республике Алтай» (ст. 10 ТК РФ),

1.2. Сторонами настоящего договора являются директор МОУ «Кастахтинская основная общеобразовательная школа» и профсоюзный комитет в лице председателя, (ст. 25, 29, 33 ТК РФ).

1.3. Действие договора распространяется на всех работников школы (ст.43 ТК РФ).

1.4. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. (ст.22 ТК РФ).

1.5. В течение срока действия настоящего вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимного согласия. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде, приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива школы.

1.6. Ни одна из сторон не может в течение действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым: — создание на равноправной основе ведения переговоров по заключению настоящего договора, внесению изменений и дополнений, урегулированию разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения договора, отчета о выполнении настоящего договора. Порядок формирования комиссии определяется сторонами на основании взаимной договоренности;

— настоящий договор устанавливает для работников школы условия труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями, в соответствии с действующим законодательством РФ. Республики Алтай, нормативно-правовыми актами и не может ухудшать положение работников (ст.41 ТК РФ).

## **2. Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе Коллективного договора, регулируются законодательством РФ о труде и образовании. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде. При заключении или расторжении трудовых договоров, пункты, относящиеся к компетенции профсоюзного комитета, должны быть предварительно согласованы с ним.

2.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом создает и доводит до сведения сотрудников примерные формы трудовых договоров для различных категорий работников.

2.3. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении договора ознакомить сотрудника под роспись с локальными нормативными актами образовательного учреждения.

2.4. Работодатель обязуется:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия данного коллективного договора. Закона республики Алтай « О регулировании отношений в области образования в Республике Алтай»

- обеспечивать работников работой, обусловленной трудовым договором, предоставлением им оборудования, инструментов, технической документации и иных средств, необходимых для исполнения ими трудовых обязанностей, а также удовлетворением их санитарно-бытовых и лечебно-профилактических нужд;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, выплачивая в полном размере причитающуюся им заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и осуществления контроля за его выполнением;
- рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, в том числе настоящего коллективного договора, принимать меры по их устранению и в недельный срок с момента получения представления сообщать о результатах его рассмотрения и принятых мерах соответствующим профсоюзным органом (ст.22, 370 ТК РФ);
- предоставить работникам возможность участия в управлении организацией (ст. 52,53 ТК РФ);
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором (ст. 22 ТК РФ).

2.5. Работники обязуются при условии выполнения работодателем своих обязательств:

- выполнять установленные нормы труда;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать предъявляемые к работнику требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (ст. 21 ТК РФ)

### **3.Трудовой договор.**

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (ст. 58, 68 ТК РФ). Для работников, принятых ранее (до принятия Трудового кодекса), составление письменного договора осуществляется только по требованию работника.

3.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ), и иными Федеральными законами.

3.3. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72. 74 ТК РФ.

3.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). Факт изменений должен быть зафиксирован протоколом совместного заседания работодателя и профкома.

Изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя возможно только по причине изменений организационных и технологических условий труда.

О введении изменений существенных условий трудового договора по инициативе работодателя работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения (ст. 73 ТК РФ)

Существенными условиями трудового договора являются;

- место работы (с указанием структурного подразделения); Ф.И.О, сведения и наименование работодателя, удостоверение доказывающее личность работника и работодателя;
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием или конкретная трудовая функция;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в предприятии);
- условия оплаты труда (в том числе размера тарифной ставки или должности оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные трудовой деятельностью (ст. 57 ТК РФ)

3.5. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от представления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается

трудовой договор на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

3.6. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения Трудового кодекса РФ, законов, иных нормативных правовых актов, отраслевого тарифного соглашения.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших высшие образовательные учреждения, также учреждения начального и среднего профессионального образования и в первые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для директора предприятия и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).

#### **4. Обязательства в области экономики и управления**

4.1. Стороны договорились в пределах их компетенции в установленном порядке обращаться к Учредителю, в органы местного самоуправления:

- по вопросам своевременного и в полном объеме выделения средств на оплату труда Работников и иных выплат работающим;
- по обеспечению своевременного и в полном объеме финансирования школы по всем утвержденным статьям сметы расходов;
- с предложениями по разработке и принятию нормативных правовых актов по социальной защите работников, индексации заработной платы, медицинскому обслуживанию.

4.2. Стороны договорились своевременно выплачивать заработную плату работника.

4.3. Стороны считают необходимым:

- оплачивать командировочные расходы сотрудникам, в том числе избранным в состав профсоюзного комитета и не освобожденным от работы, в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка;
- в сроки, предусмотренные ТК РФ, предоставлять в профсоюзный комитет школы приказы и другие локальные акты затрагивающие социально-экономические, трудовые права и интересы работников, вносимые на рассмотрение и принятие в органы местного самоуправления, для учета мнения и позиции профсоюзных органов.

#### **5. Оплата и нормирование труда**

5.1. Оплата труда педагогических работников, исходя из количества проведенных им часов и численности обучающихся в классах, является гарантированной оплатой их труда, выплата которой обеспечивается за счет общей части фонда оплаты труда.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника вводится условная единица «стоимость 1 классо-часа» как основа расчета педагогической услуги.

5.2. Стоимость педагогической услуги (руб./классо-час) рассчитывается по формуле:

$$\text{Спу 2} = \frac{\text{ФОТ}_0 \times n}{(v_1 + v_2 + v_3 + v_4 + v_5 + v_6 + v_7 + v_8 + v_9) \times m},$$

где:

$m$  - количество недель в году (52);

$n$  - количество недель в учебном году (34);

$\text{ФОТ}_0$  - общая часть расчетного фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

$v_1$  - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

$v_2$  - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

$v_3$  - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

$v_4$  - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;

$v_5$  - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;

$v_6$  - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;

$v_7$  - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;

$v_8$  - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;

$v_9$  - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;

5.3. Учебный план разрабатывается самостоятельно каждым общеобразовательным учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом (нормы СанПиНа).

Реализация федерального компонента базисного учебного плана обязательна для всех общеобразовательных учреждений.

Региональный компонент вводится по решению органа управления общеобразовательного учреждения по согласованию с учредителем.

При определении стоимости педагогической услуги (руб./классо-час), учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость.

Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями: проведение уроков и подготовка к ним, проверка тетрадей, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, обучение детей-инвалидов на дому, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, методическая работа, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

Изменение объема учебной нагрузки педагогических работников производится с учетом действующих нормативных правовых актов в сфере образования.

5.4. Специальная часть ФОТ педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включает в себя:

выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым кодексом РФ и нормативными актами, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях (районный коэффициент и коэффициент за работу в безводной местности, за работу в высокогорных районах, а также процентные надбавки к заработной плате за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера) и иные выплаты компенсационного характера;

выплаты, предусмотренные локальными правовыми актами общеобразовательного учреждения (доплаты за классное руководство, заведование кабинетом, за методическое обеспечение образовательного процесса), а также повышающие коэффициенты за сложность предметов, квалификационную категорию.

5.5. Система оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, включает в себя должностные оклады, выплаты предусмотренные локальными правовыми актами общеобразовательного учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.6. Выплаты компенсационного характера.

5.6.1. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах в местностях с особыми климатическими условиями, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации на основании перечня видов выплат компенсационного характера, утверждаемого Правительством Республики Алтай.

5.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда.

5.7.1. Стимулирующие выплаты работникам школы производятся за счет стимулирующей части фонда оплаты труда школы и распределяются по представлению руководителя экспертной группы в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются. Экспертная группа формируется из представителей администрации школы, профсоюзного комитета и учителей.

5.7.2. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом директора школы

5.9.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальном правовом акте образовательного учреждения и коллективном договоре

5.9.4. Стимулирующие выплаты директору, заместителям устанавливаются в порядке, утверждаемом муниципальными правовыми актами учредителя.

5.9.5. Директору и другим работникам школы в пределах фонда оплаты труда могут производиться иные выплаты (материальная помощь) на основании утвержденных локальных актов школы.

5.10. Иные положения

5.10.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда по другим причинам, она направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.10.2. Оплата труда работников школы производится на основании трудовых договоров заключаемых между образовательным учреждением и работниками.

5.10.3. Система оплаты труда педагогических работников, не осуществляющих образовательный процесс, а также обслуживающего персонала школы устанавливается коллективным договором, либо иным локальным актом образовательного учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами содержащими нормы трудового права.

5.10.4. Руководителю образовательного учреждения предоставляется право:  
Устанавливать нормированные задания работникам с повременной оплатой труда;  
Устанавливать оплату труда за фактически выполненный объем работ;

Заключать гражданско-правовые договора с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах бюджетной сметы расходов общеобразовательного учреждения.

5.10.5. Заработная плата работников образовательного учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

5.11. Стороны согласились:

Оплату труда работников школы осуществлять по НСОТ

5.12. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде и компенсации, льгот, а также другие социально-трудовые вопросы и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

## **6. Социальные льготы, компенсации**

6.1. Педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в том числе директору школы, независимо от нахождения в отпуске, в период временной, нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам должна выплачиваться ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книжной продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

6.2. Премирование работников, ( Приложение № 1) оказание материальной помощи производится в пределах средств, полученных от экономии Фонда оплаты труда по смете школы и фонда руководителя.

6.3. Стороны считают следующее:

- на основании письменного заявления сотруднику обязаны предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- на бракосочетание — до 3 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников (супруга, родителей, детей, родных братьев и сестер) - до 5 календарных дней,

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери и отцу, имеющим одного ребенка и более в возрасте до 14 лет,

предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время до 14 календарных дней. Если оба родителя работают в муниципальных образовательных учреждениях, отпуск предоставляется каждому из них в удобное для него время;

6.4. Стороны обязуются добиваться:

- сохранения права педагогическим работникам на пенсию за выслугу лет;
- сохранения, в установленном порядке, за педагогическими работниками сельской местности льгот по оплате коммунальных услуг;
- своевременной выплаты педагогическим работникам денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию.

6.5. Сотрудникам школы, проходившим военную службу по призыву, в стаж педагогической работы засчитывается 2 года за 1 год службы в ВС РФ (Закон РФ «О службе»).

## **7. Рабочее время и время отдыха**

7.1. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 ч в неделю и мужчинам 40 часов.

7.1.1. Продолжительность рабочего дня или смены непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час

7.1.2. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. (Приложение 2)

7.2. Стороны согласились со следующими положениями:

— в каждом календарном году сотрудник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

— очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета школы не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время;

— оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала;

— продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска для всех педагогических работников МОУ определяется Правительством РФ, остальным работникам предоставляется не менее 28 календарных дней.

— педагогические работники школы не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ);

— по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ГТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска сотрудников в возраст до 18 лет, беременных женщин и лиц занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае:

- временной нетрудоспособности работника;

7.3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.



7.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется сотрудникам, занятым на работах с вредными условиями труда. Перечни таких работ, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления утверждаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (Приложение 3).

7.5. Работа в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. Она допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета школы. Привлечение сотрудников к такой работе производится по письменному распоряжению работодателя.

7.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.7. Работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией школы, либо сокращением численности или штата работников, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.8 Профком принимает на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

## 8. Охрана труда

В целях обеспечения охраны труда и безопасной жизнедеятельности и в соответствии с Законом РФ «Об основах охраны труда в РФ», принятым Государственной Думой. 07.1999 г. с изм. и доп. от 20.05.2002 г., 10.01.200г. (с 8, 9, 14, 15 17, 22, 24); ТК РФ (ст. 212, 214, 219, 220, 221),

обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на руководителя учреждения.

8.1. Руководитель обязуется обеспечить:

—соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте;

—режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и субъектов РФ;

—приобретение и выдачу за счет средств школы средства индивидуальной защиты ( Приложение 4);

—обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктажах по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

—недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

—контроль за состоянием условий труда рабочих местах;

—аттестацию рабочих мест по условия труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

- проведение за счет собственных средств обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

—информирование работников об условиях и охране труда;

—предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за

соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и необходимых документов:

- предотвращение аварийных ситуаций, сохранение жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказание пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля к проверкам условия и охраны труда в организации и расследованию несчастных случаев на производстве;
- выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения профсоюзного комитета или иного полномочного органа инструкций по охране труда, плана мероприятий по улучшению условий труда (Приложение №5)
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

#### 8.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам приемам работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

#### 8.3. Каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

— профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

— запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;

— личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

#### 8.4. Стороны договорились:

— контролировать состояние охраны труда и техники безопасности в школе;

— систематически обучать и проводить проверку знаний работников по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности;

— анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях профсоюзного комитета школы.

8.5. Аттестация рабочих мест и оценка условий труда в школе проводится экспертной комиссией. Она образуется совместным решением работодателя и профсоюзного комитета из числа наиболее квалифицированных сотрудников, представителей профсоюзного комитета, службы охраны труда школы.

8.6. Школа выделяет средства согласно смете расходов на охрану труда, капитальный и текущий ремонт здания, замену вышедшего из строя оборудования, а также для обучения по охране труда руководителей и специалистов 1 раз в 3 года, для проведения ежегодных обязательных профилактических (предварительных и периодических) медицинских осмотров работников.

8.7. Профсоюзный комитет школы обязуется организовывать, учебу профсоюзного актива по вопросам охраны труда, осуществлять общественный контроль охраной за охраной труда.

8.8. Профсоюзный комитет совместно с работодателем контролируют состояние охраны труда в соответствии со ст. 20 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», обеспечивает выполнение Соглашения по охране труда (Приложение 6 )

8.9. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный шум и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатные инспекторы по охране труд вправе вносить представления.

Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ в школе до устранения выявленных нарушений.

8.10. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления представителей работодателя.

### **9. Гарантии прав профсоюзного комитета и членов профсоюза**

9.1. Права и гарантии деятельности комитета профсоюза школы определяются ТК РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «Об общественных объединениях», законом РФ «О порядке, разрешения коллективных трудовых споров»,

Уставом профсоюза работников народного образования и науки, Положением о районной профсоюзной организации, Положением о первичной профсоюзной организации, Уставом, настоящим коллективным договором.

9.2. Стороны договорились:

—соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности;

- предоставлять необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, для проведения собраний членов профсоюза. Нормативно-правовые акты, локальные акты, касающиеся социально -трудовых прав работников, утверждаются работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзным комитетом;

—не препятствовать представителям профсоюзного комитета посещать все помещения школы для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

—предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально - экономическим вопросам;

—обеспечивать при наличии письменных заявлений работников ежемесячное и бесплатное перечисление профсоюзных взносов а банковские счета профсоюзных организаций.

9.3. Стороны договорились, что представления профсоюзного комитета о нарушении законодательства о труде, охране труда и техники безопасности, других прав и гарантий трудящихся подлежат безотлагательному рассмотрению в течение недельного срока.

9.4. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» при наложении дисциплинарного взыскания, увольнения их по инициативе работодателя.

9.5. Стороны договорились освобождать членов профсоюзного комитета школы от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом.

9.6. Стороны договорились, что работодатель и его полномочные представители согласовывают с профсоюзной организацией формы оплаты труда, положение о премировании, тарификации, график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка, график сменности. Аттестация работников на всех уровнях производится при участии профсоюзного комитета.

9.7. Профсоюзный комитет обязуется ежеквартально предоставлять отчет об использовании денежных средств, предусмотренных на культурно-массовые и спортивные мероприятия.

## **10 Заключительные положения**

10.1. Работодатель и профсоюзный комитет школы доводят текст настоящего договора до сотрудников.

10.2. Договор вступает в силу с момента подписания и действует до принятия нового Коллективного договора.

10.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования предприятия, расторжения трудового договора с руководителем предприятия. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении,

преобразовании) предприятия коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При реорганизации или смене формы, собственности предприятия профсоюзная организация направляет стороне работодателя предложение о продлении действия настоящего коллективного договора или по решению трудового коллектива, о заключении нового коллективного договора.

При ликвидации предприятия коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

## Содержание

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения.
3. Трудовой договор.
4. Обязательства в области экономики и управления.
5. Оплата труда и нормирование труда.
6. Социальные льготы, компенсации.
7. Рабочее время, время отдыха, отпуска
8. Охрана труда.
9. Гарантии прав членов профсоюзного комитета.
10. Заключительные положения

## Перечень приложений к коллективному договору на период 2010 – 2013 гг.

1. Положение о премировании работников.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Продолжительность очередных отпусков работников МОУ «Кастахтинская ООШ».
4. Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей.
5. План мероприятий по улучшению условий труда в организации
6. Соглашение по охране труда администрации и профсоюзного комитета

Приложение 1

Согласовано:

председатель ПК

\_\_\_\_\_ Бедюрова Г.Н.

Протокол № \_\_\_\_

от « » \_\_\_\_\_ 20\_\_

Утверждаю:

директор школы

\_\_\_\_\_ Музыкова Л.П.

Приказ № \_\_\_\_\_

от \_\_\_\_\_ « » \_\_\_\_\_ 20\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о премировании работников**

**Муниципального общеобразовательного учреждения  
«Кастахтинская основная общеобразовательная школа»**

## **1. Общие положения**

1.1. Положение о премировании работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Кастахтинская основная общеобразовательная школа», структурного подразделения «Курундинская начальная общеобразовательная школа» (далее - "Положение") является локальным нормативным актом, регламентирующим:

- принципы формирования системы премирования работников;
- условия премирования работников;
- размер и порядок назначения премий;
- иные вопросы, касающиеся премирования работников.

1.2. Настоящее положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников, создания условий для улучшения эффективности работы и проявления творческой инициативы работников.

1.3. В число премируемых входят все работники Муниципального общеобразовательного учреждения «Кастахтинская основная общеобразовательная школа», структурного подразделения.

1.4. Премияльные выплаты работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Кастахтинская основная общеобразовательная школа», структурного подразделения производятся из фонда заработной платы за счет его экономии.

## **2. Виды премий**

2.1. Премии выплачиваются работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Кастахтинская основная общеобразовательная школа», структурного подразделения по завершении учебного года, к профессиональным праздникам, юбилейным дням рождения.

2.2. Показателями премирования работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Кастахтинская основная общеобразовательная школа», структурного подразделения являются:

- добросовестное выполнение трудовых обязанностей,
- установленных норм труда,
- соблюдение трудовой дисциплины,
- требований по охране труда и правил внутреннего трудового распорядка.

## **3. Размер премий**

3.1. Размер выплачиваемой работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Кастахтинская основная общеобразовательная школа», структурного подразделения по итогам года, к профессиональным праздникам премии определяется директором школы, по согласованию с руководителем структурного подразделения, профсоюзным комитетом школы.

3.2. Размер премии может быть увеличен в зависимости от длительности стажа работы в данной организации.

## **4. Порядок премирования**

4.1. Предложения о премировании работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Кастахтинская основная общеобразовательная школа», структурного подразделения представляются руководителем структурного подразделения на рассмотрение директору школы.

4.2. В представляемом директору школы предложении о премировании работников структурного подразделения должны быть указаны основания премирования и предполагаемый размер премии по каждой предложенной кандидатуре.

4.3. Директор школы:

4.3.1. На основании предложений руководителей структурных подразделений принимает решение о выплате работникам премий.



4.3.2. Самостоятельно формирует предложения о премировании заместителей директора школы, руководителя структурного подразделения.

4.3.2. Утверждает приказ о выплате премий.

4.4. Решение о премировании директора школы должно быть обсуждено комиссией о премировании в соответствии с условиями трудового договора, заключенного с Работодателем.

## **5. Порядок сокращения и лишения премий**

5.1. Работникам премия может быть сокращена:

- за нарушение трудовой дисциплины, недобросовестное выполнение должностных обязанностей и поручений руководителя;
- нарушение сроков исполнения документов, представления отчетов и информации, некачественную подготовку документов;

5.2. Работник может быть полностью лишен премии, если имеет дисциплинарное взыскание.

5.3. Снижение размеров премий или непредставление к премированию работников, допустивших нарушение трудовой и исполнительской дисциплины производится, за тот расчетный период, когда было совершено нарушение или упущение в работе.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Момент вступления в силу:

- Настоящее Положение о премировании работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Кастахтинская основная общеобразовательная школа» вступает в силу с момента издания приказа директора школы об утверждении Положения о премировании.

## **7. Срок действия**

7.1. Настоящее Положение о премировании работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Кастахтинская основная общеобразовательная школа» действует в течение 3-х лет с момента вступления его в силу.

## **8. Порядок внесения изменений и дополнений**

8.1 Согласно ст. 144 ТК РФ работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников школы.

8.2. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, установлен ст. 372 Трудового кодекса РФ.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета  
МОУ «Кастахтинская основная  
общеобразовательная школа»

\_\_\_\_\_/Бедюрова Г.Н./

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

Утверждено:

Директор  
МОУ «Кастахтинская основная  
общеобразовательная школа»

\_\_\_\_\_/Л.П.Музыкова./

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

### Продолжительность очередных отпусков работников МОУ «Кастахтинская основная общеобразовательная школа»

В соответствии с Трудовым Кодексом РФ установлена минимальная продолжительность ежегодного отпуска в 28 календарных дней. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, с не нормированным рабочим днем, работающих в районах приравненных к районам Крайнего севера ( ст. ТК 116, 117). В Положении о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях в п.1.150; 1.151; 1.152; 1.154; 1.155; 1.163; 1.164 определен перечень работающих пользующихся данной льготой.(Приказ №579 от 20.08.90 года «Об утверждении Положений о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которые устанавливается доплата»).

На основании постановления от 31 мая 2009г № 181

« О порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из районного бюджета муниципального образования «Усть-Коксинский район»

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность отпуска	Дополнительный отпуск
1	Кочегар	28	12
2	Повар	28	6
3	Рабочая по кухне	28	4
4	Уборщица	28	4

## Приложение 4

Согласовано:

Утверждаю:

председатель ПК

директор школы

\_\_\_\_\_ Бедюрова Г.Н.

\_\_\_\_\_ Музыкава Л.П.

протокол № \_\_\_ от « » \_\_\_\_\_ 20\_\_

приказ № \_\_\_ от \_\_\_\_\_ « » \_\_\_\_\_ 20\_\_

### ТИПОВЫЕ НОРМЫ бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей Муниципального общеобразовательного учреждения «Кастахтинская основная общеобразовательная школа»

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единиц, комплекты)
1	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
3	Машинист (кочегар)	При работе котельной на дровах и других видах топлива: Фартук хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 4 пары
4	Слесарь – ремонтник (рабочий по ремонту)	Костюм вискозно-лавсановый Рукавицы комбинированные	1 4 пары
5	Сторож	При занятости на наружных работах: Костюм вискозно-лавсановый Плащ х/б с/водоотталкивающей пропиткой Полушубок Валенки	Дежурные Дежурные Дежурные Дежурные
6	Уборщик производственных и служебных помещений,	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест	1 6

		общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 пара 2 пары
7	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (электрик)	Полукомбинезон хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	Дежурные  Дежурные  Дежурные
9	Повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Галоши	1  1  1 1 пара
11	Рабочая по кухне	Фартук клеенчатый с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 1 пара 1 пара

Извлечения из постановлений Минтруда РФ от 29.12.1997г. № 68 и от 30.12. 1997г. № 69.

**Приложение 5**

**Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Кастахтинская основная общеобразовательная школа»**

***План мероприятий по улучшению условий труда в организации***

№ п.п.	Название подразделения, рабочего места	Наименование мероприятия	Источник финансирования	Ответственный за выполнение мероприятий	Срок выполнения	Службы привлекаемые для выполнения мероприятий	Отметка о выполнении
1	Учителя МОП Кочегары Повара	Прохождение медицинского осмотра	Отдел образования	Директор школы	1 раз в год	ЦРБ	
2	Педколлектив в Техперсонал	Обучение, инструктирование и проверка знаний по охране труда работников. Пропаганда охраны труда в учреждении.	-	Инженер по охране труда и Т.Б	1 раз в квартал Ежегодно		
			-	Комиссия по ОТ	Постоянно		
3	Обучающиеся	Инструктирование по охране труда обучающихся		Зам директора по УВР	Ежегодно		
4	Компьютерный класс	Организация безопасной работы на персональных компьютерах		Заведующий кабинетом	Постоянно		
5	Заведующие кабинетами, учителя предметники	Соблюдение требований безопасности к учебным кабинетам, лабораториям, учебному оборудованию и проведению учебных		Заведующие кабинетам и	Постоянно		

		занятий					
6	Все участники образовательного процесса	Соблюдение электробезопасности. Пожарной безопасности	ОУ	Директор школы			
7	Кочегары МОП Повара	Приобретение СИЗ, согласно нормам.		Директор школы			
8	Кабинет химии	Правильное хранение химических реактивов, своевременное приобретение		Учитель химии			
9	Для всех категорий	Не использовать приспособления и средства опасные для здоровья и жизни людей		Директор школы			

## Приложение 6

Согласовано:

председатель ПК

\_\_\_\_\_ Бедюрова Г.Н.

протокол № \_\_ от « » \_\_\_\_\_ 20\_\_

Утверждаю:

директор школы

\_\_\_\_\_ Музыкава Л.П.

приказ № от \_\_\_\_ « » \_\_\_\_\_ 20\_\_

### Соглашение по охране труда

Администрация и комитет профсоюза МОУ «Кастахтинской ООШ» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2010 учебного года руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
							Количество работающих, которым улучшены условия труда		Количество работающих, высвобожденных от тяжелых физических работ	
							Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1	Приобретение СИЗ для библиотекаря - халат х.б	Шт	1	500			1	1		
2	Приобретение СИЗ для уборщика служебных помещений -перчатки резиновые - калоши	Пар	4 2	160 400			2	2		
3	Приобретение СИЗ для повара - калоши - перчатки рез	пар	1 2	200 80			1	1		
4	Приобретение СИЗ для посудомойки -фартук клеенчатый - калоши - перчатки резиновые	Шт	1 1 2	300 200 80			1	1		
5	Приобретение СИЗ для кочегара -костюм х/б рукавицы комбин	Шт	3 3	1540 150			3	3		
6	Доукомплектовать мед.аптечки	шт	7	1000			19	15		

Пронумеровано  
прошнуровано  
и скреплено печатью  
\_\_\_ страницы  
Директор школы  
\_\_\_\_\_ Л.П.Музыкова