

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
города Иркутска средняя общеобразовательная школа №26  
(МБОУ г. Иркутска СОШ № 26)  
664022 г. Иркутск, ул. Советская, 46, тел.: +7(3952)29-06-77, 29-06-78**

## **Коллективный договор**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
города Иркутска средней общеобразовательной школы №26  
20.11.2015года -20.11.2018 года**

Списочная численность коллектива - 68 чел.  
Членов профсоюзной организации — 13 чел.

Утвержден на общем собрании работников СОШ №26

От работодателя:  
Директор МБОУ г. Иркутска  
СОШ №26 Корж Ирина Анатольевна  
Тел. 29-06-77

От работников:  
Председатель профсоюзного комитета  
работников МБОУ г. Иркутска СОШ №26 Дума Наталья Леонидовна  
Тел. 29-06-77

20.11.2015года



## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ г. Иркутска СОШ № 26.

2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ, иными законодательными и подзаконными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и социальных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законодательными актами, иными нормативными правовыми актами.

Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза МБОУ г. Иркутска СОШ № 26 (далее - профсоюз), в лице их представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - профком);

работодатель в лице его представителя - директора И.А. Корж (далее - работодатель).

V. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить своим выбором представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 31 ТК РФ).

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения настоящего договора с руководителем учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении,分立), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

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

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

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

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, соглашениями и нормами законодательства.

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

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

1.16. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до принятия нового договора.

1.18. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

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

1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

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

3) Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления "партнерством".

4) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

5) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с работниками в лице профсоюзного комитета как представителя работников, обеспечивающего исполнение действующего в РФ законодательства, гласность содержания, выполнения коллективного договора.

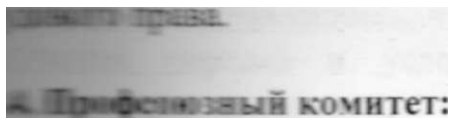
### **2.3. Работодатель:**

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

2) Обеспечивает учет мнения профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений

3) Обязуется своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений

- труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы



... реализации настоящего коллективного договора, снижению  
 ... иояренности в трудовом коллективе, укреплению трудовой  
 —ш~ сiруNi свои взаимоотношения с работодателем на принципах  
 •••го партнерства: разъясняет работникам положения коллективного

... и принимает участие в защите прав, экономические  
 -\_ь:-ь:е интересы работников - членов Профсоюза учреждения в  
 Годных и других органах за счет средств Профсоюза, в комиссии по  
 •спорам и суде.

... в взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не  
 хся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком  
 тять их интересы и добровольно перечисляют ежемесячно денежные  
 сработной платы на счет первичной профсоюзной организации,  
 ссететвии с трудовым законодательством осуществляет контроль над  
 гием работодателем норм трудового права, условий коллективного

вется от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений,  
 :- .. ;o\ законодательству о труде, охране труда, обязательствам  
 вого договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без  
 Хо согласования с профкомом,

сает инициатором начала переговоров по заключению коллективного  
 - - -: сьй срок за три месяца до окончания срока его действия.

: -,.,o членам Профсоюза помощь в вопросах применения  
 законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных  
 споров.

5>ет предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при  
 обязательств, включенных в настоящий коллективный договор,  
 ет правовой всеобуч для работников учреждения.

:ествляет контроль над правильностью расходования фонда оплаты труда,  
 амулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

ает участие в организации летнего оздоровления детей работников  
 гя и обеспечения их новогодними подарками.

\*ает материальную помощь членам Профсоюза в случаях,  
 : стенных Положением об оплате труда(Приложение № 2)

- : -ес участие в культурно-массовой к физкультурно-оздоровительной  
 ••учреждении.

юны добиваются недопущения и незамедлительного устранения  
 установленного законодательством порядка изменения типа  
 льного учреждения на основе принципов добровольности и  
 ":- "г - :сси лги принятия решений об изменения типа учреждения, включая  
 изменений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения на  
 и собрании (конференции) работников, порядка участия представителей  
 • := с \правлении автономны:':: учреждением, а также порядка  
 | rojMin IIIЯ трудовых отношений.

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

2.7. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организациирассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. ст. 82, 374 ТК РФ)
- ~~цмвжчение~~ к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);  
^вредность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);  
становление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- ~~енские~~ системы нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);  
лановление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);  
- явление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст. 103 ТК РФ);  
; тановление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147ТКРФ);
- енение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня ~~применения~~ (ст. ст. 193, 194 ТК РФ);
- :тановление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);
- Другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, ~~смотренные~~ коллективным договорам.

2.8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию профкома.

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников МБОУ г. Иркутска СОШ № 26;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) положение о комиссии по трудовым спорам;
- 6) положение об обработке и защите персональных данных работников.
- 7) перечень должностей работников, с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск.

### **III. Трудовые отношения**

3.1. Стороны подтверждают:

1) В соответствии с федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ для работников учреждения работодателем является данное образовательное учреждение в лице его руководителя.

2) Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

3) Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законодательством.

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

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

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

4) Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, выплат компенсационного являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

5) Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

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

7) Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ст. ТК РФ:

81:п.п. 2, 3,5, 6(а), 7, 8, 10;

84 п.2;

336 п.п. 1, 2, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

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

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

1) В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

...время, состоящее при выполнении его части и части рабочего времени устанавливается правилами внутреннего распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ приложение № 1), графиком сменности, учебным расписанием, годовым учебным графиком, графиком (составлению) профкома, а также планами и личными планами работников.

должностных обязанностей из не имеющей четких границ, ГГО трудового распорядка учреждения (ст.91 сменности, учебным расписанием, годовым графиком, графиком (составлению) профкома, а также планами и личными планами работников).

с г г.л т...д...ь из числа административно-вспомогательного и обслуживающего персонала :я нормальная Шц :жительность рабочего времени - 40

а на новый учебный год учителей и других работников, ведущих работу от основной заботы, устанавливается по решению. Эта работа завершается до окончания учебного года в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом

- должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде, с объемом учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при приеме ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в

У ;: -если нагрузка учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

- Гт-е оставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении (включая руководителей), педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работников предприятий, учреждений, организаций (включая органов управления образованием и методических кабинетов) устанавливается с учетом мнения профкома и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

7) Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп)

увеличения объема учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного рабочего дня в течение календарного года);

увеличения (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту работу;

увеличения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

увеличения учебной нагрузки работника по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

увеличения учебной нагрузки в неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

по соглашению между работником и работодателем;

увеличения учебной нагрузки беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, иного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя,

привлечение работников учреждения 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.

В выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере сверх установленной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждений, Правилами внутреннего трудового

распоряжения учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительным согласованием с профсоюзом.

13) Время, отведенное для выполнения работ, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

Педагогические работники привлекаются работодателем к дополнительной работе в пределах времени, не превышающего установленной нормы учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя учреждения.

Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по инициативе уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации.



бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации на проведение единого государственного экзамена.

и воисааиасияе ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников. Отпуск предоставляется работникам по графику отпусков, утверждаемому работодателем по соглашению сторон не позднее, чем за две недели до наступления нового учебного года в летний период. При этом отпуск предоставляется с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения. Для отдыха работников.

Отпуск предоставляется по письменному распоряжению работодателя в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по соглашению сторон.

Отпуск предоставляется не позднее, чем за две недели до его начала.

В случае переноса отпуска на другой срок по соглашению между работником и работодателем, предусмотренным законодательством, в том числе, если оплата за время этого отпуска временно не была произведена либо работник предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала, работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

В случае если продолжительность отпуска пропорционально проработанному времени, оплата производится только в случае выплаты денежной компенсации по соглашению сторон.

Педагогическим работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 335 ТК РФ, ст. 56 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы. 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.

Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным днем, продолжительностью не менее 3 дней;

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ продолжительностью не менее 3 дней (приложение № 5);

- Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## V. Оплата труда и нормы труда

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и

условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение  
ой индексации их заработной платы, осуществление мер по  
и ликвидации задолженности по заработной плате.

... б: подтверждают:

1 Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с  
Работодательством Российской Федерации, в условиях реализации нормативного  
подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на  
базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в  
зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы,  
специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных  
выплат из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об  
оплате труда работников МБОУ г.Иркутска СОШ № 26, утверждаемым  
работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера  
ливаются Положением о выплатах стимулирующего характера МБОУ  
г.Иркутска СОШ № 26, регламентирующим периодичность, основания для  
:тения и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым  
:дателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3 Порядок и условия оплаты труда работников учреждения не могут ухудшать  
ок и условия оплаты труда, предусмотренный соответствующими  
иториальным и республиканским положениями по оплате труда.

- Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму  
очего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может  
гь ниже размера минимальной заработной платы,

^сячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы  
лг:порционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого  
нового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета устанавливает  
конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на  
работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном  
порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где  
выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом работодатель  
принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и  
реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны  
труда.

5) Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в  
учреждении наряду со своей основной работой, определенной труде  
дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему  
обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей  
основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за  
совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания,  
объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего

б) За работу, не входящую в должностные с' лжности **работников (проверка  
письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.). за счет  
фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный  
азмер которых определяется Положением об оплате труда работников учреждения  
[ приложение № 2).**

7) Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную (стаж педагогический работы), высшее профессиональное образование, проверку письменных работ являются обязательными выплатами работникам, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, педагогических работников, в том числе на условиях совместительства. Исключительно отработанное время, работников из числа административного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

... -: выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, увеличения до установленной нормы часов другой педагогической деятельности предусмотрена постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 года № 175-п (нормы продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы с учетом заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений). Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечить учебной нагрузкой и о формах предоставления другой педагогической деятельности до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца, оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих работу, за время работы и период каникул производится из заработной платы, установленной при тарификации.

Экономия средств фонда оплаты труда направляется на установление иных выплат, премирование, оказание материальной помощи и т.д. что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях, положениях).

Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ производится не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы - 15 числа текущего месяца.

Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

14) Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпусков и выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не менее одной трехсотой действующей в это время ставки репозитивной ставки репозитивной Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 136 ТК РФ) одновременно с выплатой задержки.

15) При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

16) При выплате заработной платы в расчетных документах каждого работника отражаются суммы начисленных взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

17) В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других учреждений, м - Д У Н . мая заработная плата в установленном

## 17.1. Содействие мнготож. повышение квалификации и профессиональному развитию работников

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

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

Стороны должны содержать проекты приказов о сокращении численности или списка сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, варианты трудоустройства, информирование членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением штата (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

17.3. Стороны договорились:

17.3.1. Стороны договорились с оптимизацией штатов [принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

При проведении структурных преобразований в учреждении «не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 30 календарных дней.

17.4. Стороны подтверждают:

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

2) Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 5 лет за счет средств учреждения.

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

При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление в работе в первую очередь имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работ в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные государственными знаками отличия и почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением трудового договора;
- вступившие в брак до вступления в брак между работником и работодателем или является супругом работника;
- вступившие в брак до вступления в брак между работником и работодателем или является супругом работника;
- женщины и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

в процессе аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных образовательных учреждений сохраняются:

- добровольности прохождения аттестации на первую и высшую квалификационные категории
- даты прохождения аттестации для работников учреждения.

## Охрана и охрана труда

Особенности обязанностей работодателя:

1) Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда (ст. 213, 225 ТК РФ).

- Работодатель обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

- Работодатель совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, включая затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, ответственного за его выполнение.

- Работодатель за счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.

5) Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

6) В установленном законом порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.

Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

•) Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления -  $\approx \sim \sim$  "Г; лования и компьютеров.

."т-"гчлзает установленный санитаркымт не: ...м. тепловой пел.. :-  
н ч - - :-х.

а-тнтплпует работников (под роспись) ос условиях и охране трупа на >.  
**рвачах** местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной

Ответственного за состояние охраны труда учреждения обес ;  
иш документами по охране труда, инструкциями по охране :  
инструктажа.

**III** Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание  
а соответствии с требованиями охраны труда.

**И\*** Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками  
•могтеланных регулярных (в течение трудовой деятельности)  
иела-\_-мних осмотров, профессиональной гигиенической подготовки  
Л JDUJUNH. выдачу

личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров  
\* аний) работников по их просьбам в соответствии с

•ва - : пендациями с сохранением за ними места работы и среднем а  
врема прохождения указанных медицинских осмотров.

. ат-а ытазляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз а " а

••вхождения профилактического медицинского осмотра.

л'еспечивает своевременный возврат средств, перечисленных  
Ввльного страхования от несчастных случаев, на предупредительные  
- - - - л но травматизма в учреждении.

\_ лает совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране тру

**KL** Права и обязанности профсоюзного комитета:

Осуществляет контроль за соблюдением законод. i  
гюны администрации учреждения.

**III)** Контролирует своевременную, в соответствии

. дачу работникам спецодежды, средств индиви

**B)** Избирает уполномоченных по охране труда.

г пни мает участие в создании и работе : -

5» Принимает участие в расследовании :

" - " тниками учреждения.

6) Обращается к работодателю с прехтожением с тяг-  
лип. виновных в нарушении требований. : т\_-\_-.

7) Принимает участие в рассмотрении тт  
законодательства об охране труда,  
договором.

8) В случае грубых нарушении  
освещенности и вентиляции,  
т.д.) требует от администратор  
нарушений. Приостановка  
администрации.

**гарантии, льготы и компенсации**

Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников ;~:геждения.

Предоставление работникам образовательного учреждения неоплачиваемых отгулов сотрудникам учреждениям:

работника - до 5 календарных дней;

: -: = - 3 рабочих дня;

ов (детей, родителей, супруга, супруги) - до 5 календарных

ребенка в семье (мужу, иному члену семьи) - до 5 календарных

" : -в: л : атзерждают:

\ В соответствии с постановлением Правительства РФ от 26.06.1995г. №610 утверждения Типового положения об овзтельном учреждении дополнительного профессионального образования :зыл:ения квалификации; специалистов» педагогическим работникам, пленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую •деть, производится оплата командировочных расходов с сохранением места ~л средней заработной платы по основному месту работы.

щ s

^NL Стороны договорились:

. • азывать содействие и помощь работникам з случаях проведения платных "та алий, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов. (Приложение 2)

- Работодатель обязуется:

Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех чаях с учетом мнения профсоюзного органа.

Профсоюзный комитет:

1) При наличии профсоюзных бюджетных денежных средств оказывает возможную финансовую помощь больным, при подтверждении заболевания, хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты рогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций.

2) Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физк массовой работы среди работников учреждения.

**IX. Условия труда и социальные гарантии молодежи**

9.1. Стороны:

1) Гарантируют предоставление молодым работникам пре социальных льгот и гарантий.

2) Способствуют созданию в учреждении школы м: л; л^: . л г лас

3 ) Практикуют институт наставничества.

4) Предоставляют *ашвэгзугуштт*  
молодым работникам по аояо аур • *иц*

9.2. Стороны договоркшсьс

1 Содействовать успешна\*\*

... \_ остов.

2|Вводить различные с сгул\*

1P»гсьслихся высоких показателей 5 ~т л=

W- "ычости учреждения и профс( казной с л- —-л

3 ЮОбеспечивать доступность занятий соартак.

яриаикственным и техническим творчеством, возмашшвп  
->:саягских способностей и интересов \

4) Проводить работу по упорядочению режима

•»1слей и воспитателей с целью создания условий а

•сишлого-педагогической адаптации, высвобождения

" : ... :л.льного роста.

\. Контроль над выполнением коллективного договора.

10.1. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно оотривается на общем собрании работников учреждения.

-0.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от

• з коллективных переговорах по заключению, изменении:  
пгхтизного договора, не предоставления информации, необходимой для  
гния коллективных переговоров и осуществления контроля

•ведением положений коллективного договора, нарушении

.ьлтелнекие обязательств, предусмотренных коллективных: логе а л:

" е противоправные действия (без действия) в соответствии

. м- - ллнм законодательством.

работодателя:

"Г - г МБОУ г. Иркутска

Ш -№26

" - л мала Дна кльевна

Тел 29-06-77

«20» *каебл*



От работников:

Председатель профсоюзного комитета

работников МБОУ г. Иркутска СОШ Л12т

Дума Наталья Леонидовна

Тел. 29-06-77

«АО»

НСЯВРА

2015г.