

муниципальное бюджетное образовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 38 города Смоленска  
(МБОУ СОШ № 38)

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

От работодателя:

Директор СОШ № 38  
Лопалева С.А.  
«10» апреля 2013 г.



От работников:

Председатель профсоюзного  
комитета СОШ № 38  
Галушко И.Ф.  
«10» апреля 2013 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду

ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛ. ОБЛ.  
ПО СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ

ОУН И СОЦИАЛЬН. ЗАКЛ. НАСЕЛЕНИЯ  
(указать наименование органа)  
В ПРОМЫШЛЕННОМ Р-НЕ Г. СМОЛЕНСКА

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

«19» апреля 2013 г.

РЕГ № 7/15

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ года

ЗАМ. НАЧАЛЬНИКА СТЕПЧЕНКОВА С. А.

Руководитель органа по труду

\_\_\_\_\_ должность

\_\_\_\_\_ ф.и.о.

\_\_\_\_\_ подпись

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном образовательном учреждении средней общеобразовательной школе №38 - МБОУ СОШ №38.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (в дальнейшем - ТК РФ), Законом Российской Федерации « Об образовании», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательного учреждения, являющиеся членами профсоюза работников образования и науки РФ, в дальнейшем «профсоюза», в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Галушко Ирины Федоровны, в дальнейшем – «Профкома»;

- работодатель в лице его представителя - Лопаевой Светланы Алексеевны, директора муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 38 города Смоленска.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, согласно ст. 30/31 ТК РФ.

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 (десяти) дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения или расторжения трудового договора с директором образовательного учреждения.

1.8. При реорганизации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны

вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;
- Положение о надбавках, доплатах и других выплатах стимулирующего характера работникам образовательного учреждения;
- Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
- другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками через профком:

- принятие локальных нормативных актов общим собранием работников образовательного учреждения;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- согласование профкомом локальных нормативных актов и иных документов, обеспечивающих защиту интересов работников;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.52, 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.18. Администрация учреждения признает Профком полномочным представителем коллектива работников образовательного учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем согласно ст.52, 53, 399 ТК РФ.

1.19. Профком признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей учреждения, обеспечение роста качества труда, создание нормального морально-психологического климата.

1.20. Профком предоставляет работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию.

## **II. Трудовые отношения.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменение и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при приеме на работу оформляются на основе Закона РФ « Об образовании» и ТК РФ. Заключается письменный трудовой договор, как на неопределенный срок, так и на время выполнения определенной работы. С членами коллектива, принятыми на работу ранее, письменное трудовое соглашение заключается только по требованию работника.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен для замещения временно отсутствующих работников. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме согласно ст.57 ТК РФ.

2.5. По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора с работниками (без изменения их трудовой функции), допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменения числа классов-комплектов, количества обучающихся, изменения

количества часов работы по учебному плану, изменения сменности работы учреждения).

Изменения существенных условий трудового договора в течение учебного года могут производиться только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца согласно ст.74, 162 ТК РФ. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.6. Работодатель обязуется выполнять условия заключенного договора. В связи с этим он не вправе требовать выполнения работы, не обусловленной договором, без письменного согласия работника.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами согласно ст. 77 ТК РФ.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.9. Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в учреждении, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников (ст.85-90 ТК РФ).

2.10. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за 3 месяца до его начала согласно ст. 82 ТК РФ.

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.11. Стороны договорились о том, что:

2.11.1. 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:

- работники пенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- не освобожденные председатели первичной профсоюзной организации образовательного учреждения;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.11.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и

компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата согласно ст. 178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

### **III. Рабочее время и время отдыха.**

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Рабочее время определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения согласно ст.91 ТК РФ, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательного учреждения.

3.1.2. Для руководящих работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего дня, не превышающая 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки, предусмотренных трудовым договором, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения.

3.1.3. Неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно ст. 93 ТК РФ.

3.1.4. Объем учебной нагрузки педагогическим работником в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам и пр.

При распределении учебной нагрузки преимущественное право предоставляется работникам, для которых учреждение является основным местом работы.

3.1.5. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году.

3.1.6. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

3.1.7. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной деятельности, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профсоюза до ухода работников в очередной отпуск.

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

3.1.9. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.1.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

3.1.11. Обеспечить педагогическим работникам беспрепятственное оформление на пенсию по выслуге лет, предоставляя им возможность работы на имеющихся вакантных должностях, дающих право получать пенсию и заработную плату в полном объеме.

3.1.12. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.1.13. Расписание уроков (график работы) утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.1.14. Рабочий день педагогических работников может быть разделен на части (смены).

Перерыв не должен составлять более 2-х астрономических часов. В случае большего по времени перерыва производится компенсация в виде разовых выплат в течение учебного года в размере 20% от заработной платы.

3.1.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения согласно ст.113 ТК РФ.

● Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению администрации учреждения с письменного согласия работника на условиях, оговоренных дополнительным договором между работодателем и работником согласно ст. 54 Закона РФ « Об образовании».

● Производственные совещания проводить длительностью:

- педсоветы не более 2,5 часов;

- собрания в не рабочее время не более 1,5 часов.

3.1.18. Дежурство педагогических работников по образовательному учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после окончания занятий.

3.1.19. Время школьных каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. 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 каникулярное время утверждается приказом руководителя учреждения.

3.1.20. В период каникул трудовой коллектив работает по пятидневной

рабочей неделе: технический и обслуживающий персонал – 8-часовой рабочий день; педагогический - средняя дневная учебная нагрузка в перерасчете на 5 дней.

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

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

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

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

3.1.25. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск согласно ст. 334 ТК РФ.

3.1.26. При наличии финансовой возможности учреждения, а также возможностей обеспечить работой часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающую 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией согласно ст. 126 ТК РФ.

3.1.27. Работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа может предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск до 4-х дней за высокие показатели (результаты) в труде, за выполнение сверхурочных работ, а также женщинам, воспитывающим детей-инвалидов.

3.1.28. Работодатель предоставляет учителям оплачиваемые отгулы в каникулярное время за дежурство на вечерах, дискотеках, проверку экзаменационных письменных работ и тестирования (при условии, если проверка занимает время, больше учебной нагрузки на данный день), за участие в олимпиадах в выходные дни. Число отгулов определяется пропорционально отработанному времени.

3.1.29. Работникам, отработавшим без больничных листов в течение года, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3-х дней.

3.1.30. Работникам, участвующим в ремонте школы, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 3-х дней или выплачивается денежное поощрение.

3.1.31. Супругам, работающим в одной школе, предоставляется право одновременного ухода в отпуск.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем; особый характер работы в пределах от 3 до 12 календарных дней в соответствии со ст. 116—119 ТК РФ.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск от 3 до 12 календарных

дней предоставляется заместителю директора по экономике, заместителю директора по административно-хозяйственной работе, заведующему библиотекой, секретарю-машинистке.

3.2.2. Предоставлять оплачиваемый отпуск во время учебного процесса при наличии у работника путевки на отдых и лечение.

3.2.3. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

3.2.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, определяется Уставом учреждения.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения (ст. 334 ТК РФ; ст. 55 закона РФ «Об образовании»; Положение о порядке предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного отпуска сроком до одного года (Приказ Министерства образования РФ от 07.12.2000 №3570).

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его заявлению:

- работающим пенсионерам (по возрасту) до 14 календарных дней;
- родителям и женам военнослужащих до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней;
- работникам при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней (без дороги);
- работникам в случае проводов сына (мужа) в армию - 2 календарных дня;
- работникам, дети которых вступают в брак - 2 календарных дня.

#### **IV. Оплата и нормирование труда.**

##### **Стороны договорились:**

4.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области, органов местного самоуправления.

4.2. Заработная плата работников включает в себя:

\* оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательных учреждений Смоленской области;

- \* доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- \* доплаты компенсационного характера;
- \* доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
- \* стимулирующих выплат.

4.3. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливается учреждением в пределах имеющихся средств самостоятельно с учетом мнения профкома и закрепляется в форме Положения об оплате труда (Приложение №2).

4.4. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа текущего месяца.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

Изменение сроков выплаты заработной платы осуществлять по соглашению сторон.

Работникам выдается расчетный лист с указанием всех видов начислений и удержаний.

4.5. Образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может использовать на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и других выплат, в соответствии с локальными нормативными актами.

4.6. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- За время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя.
- Изменение оплаты труда производится:
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования, со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при окончании действия квалификационной категории.

4.8. Штатное расписание учреждения формируется с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп) в соответствии с

Типовым положением.

4.9. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производить в соответствии с установленным Перечнем работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденными Приказом Гособразованию от 20.08.90г.

Размер доплаты устанавливается по результатам аттестации рабочего места с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда и размерами доплат.

До проведения аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенному в указанный Перечень, устанавливается доплата в размере 12% от должностного оклада.

4.10. Оплату замещения уроков производить не ниже чем по тарификации.

4.11. Производить выплату компенсаций в полном размере за дни забастовки, организуемых в соответствии с ТК РФ. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли в виду невыполнения или нарушения условий отраслевого соглашения осуществлять выплату работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме.

4.12. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки в случаях, предусмотренных постановлением Правительства РФ при условиях догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работы (ведение кружков, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся), кроме случаев их личного согласия.

Учителя предупреждаются об отсутствии возможностей обеспечения их полной учебной нагрузки и о формах догрузки другой педагогической деятельности до установленной им полной нормы не позднее, чем за 2 месяца.

4.13. Не допускать без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации рассмотрение следующих вопросов:

- установление учебной нагрузки на следующий учебный год;
- установление доплат и надбавок, награждение денежными премиями;
- проведение мероприятий по аттестации работников школы.

## **V. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

## 5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

5.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.2.3. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» организовать проведение аттестации педагогических работников.

5.2.3.1. Проводить аттестацию с целью установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основании оценки их профессиональной деятельности 1 раз в 5 лет.

5.2.3.2. Для проведения аттестации аттестационной комиссией создавать экспертные группы для осуществления всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности педагогического работника.

5.2.3.3. Аттестацию педагогического работника для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей категориям, проводить на основании заявления педагогического работника, поданного не позднее чем за три месяца до окончания срока действия квалификационной категории.

5.2.3.4. Педагогические работники могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификационным требованиям, предъявляемым к высшей квалификации, не ранее чем через 2 года после установления первой квалификационной категории.

5.2.3.5. Сроки проведения аттестации для каждого педагогического работника устанавливать аттестационной комиссией индивидуально в соответствии с графиком.

5.2.3.6. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения ими возраста 3 лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

5.2.4. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, создаются необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставляются следующие гарантии:

- предоставить право выбора работникам школы форм прохождения повышения квалификации (очная, заочная, очно-заочная, самообразование);
- обсуждение работодателем с работником сроков, времени обучения на следующий год;

- на время прохождения профессиональной подготовки оплата производится согласно учебной нагрузке.

5.2.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм на заочной или очно-заочной (вечерней) форме обучения, успешно обучающимся в этих заведениях, предоставляются дополнительные отпуска в соответствии с ТК РФ.

5.2.6. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы для:

а) прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах сроком до 40 календарных дней, на последующих курсах - по 50 календарных дней;

б) подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 4 месяца;

в) сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

5.2.7. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательных учреждениях высшего профессионального образования - до 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - до 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся на 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 - 4 месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

5.2.8. Работникам, успешно обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, предоставляется дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы для сдачи экзаменов до 30 календарных дней в течение 1 года.

5.2.9. Работникам, успешно обучающимся в вечерних (сменных) образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставляется дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы для сдачи выпускных экзаменов в 9 классе – 9 календарных дней, в 11 (12) классе - 22 календарных дня.

5.2.10. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в

двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника). Для получения второго образования может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.

## **VI. Охрана труда и здоровья работников.**

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний у работников согласно ст.219 ТК РФ.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроком их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда определенные соглашением по охране труда средства в размере 1,2 % от фонда оплаты труда.

6.1.3. Обеспечить разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкций по охране труда.

6.1.4. Проводить с работниками, вновь принятыми на работу, а также переведенными на другую должность, обучение и первичный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

Организовать периодические инструктажи по охране труда для всех работников учреждения в сроки, определенные государственными нормативными требованиями по охране труда.

6.1.5. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технических процессов, а также применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

6.1.6. Организовать систематический контроль над состоянием условий охраны труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты совместно с профсоюзом.

6.1.7. Обеспечить приобретение и выдачу за счет средств учреждения специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.8. Работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить доплату в размере:

- лаборанту за работу с химическими веществами - 10% от должностного оклада;
- учителю химии за работу с химическими веществами - 12% от должностного оклада;
- тех. служащим за работу с хлоркой - 10% от ставки;
- учителю информатики за работу с компьютерами - 12% от должностного оклада;
- секретарю за работу с компьютерами - 12% от должностного оклада.

6.1.9. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, и в случае медицинских противопоказаний.

6.1.10. Возмещать ущерб, причиненный работникам в связи с повреждением здоровья, связанным с выполнением ими трудовых обязанностей в размере, предусмотренном ТК РФ.

6.1.11. Обеспечить обязательное социальное страхование работников и социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.12. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.

6.1.13. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников, для которых данное учреждение является основным местом работы.

6.1.14. Создать в учреждении комиссии по охране труда, включив в них на паритетной основе представителей профкома согласно ст. 218 ТК РФ.

6.1.15. Вносить рассмотрение вопросов о состоянии условий и охраны труда на собрание трудового коллектива: заслушивать отчет администрации и уполномоченных по охране труда о выполнении своих функциональных обязанностей.

## **VII. Обязательства профкома.**

7.1. Профком обязуется:

7.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

7.1.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права согласно ст. 370 ТК РФ.

7.1.3. Принимать участие в установлении системы оплаты и стимулирования труда согласно ст. 135 ТК РФ.

7.1.4. Принимать участие в установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок работникам учреждения согласно ст. 144 ТК РФ.

7.1.5. Принимать участие в установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными или особыми условиями труда согласно ст. 147 ТК РФ.

7.1.6. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников согласно ст. 86 ТК РФ.

7.1.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде. Оказывать юридическую помощь по вопросам трудового законодательства.

7.1.8. Принимать участие в составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков, контролировать своевременность предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и их оплату.

7.1.9. Принимать участие в работе комиссии по охране труда.

7.1.10. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

7.1.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательном учреждении.

- Выступать в качестве защитника интересов работников в вопросах обязательного медицинского страхования перед страховой кампанией, сотрудничающей с образовательным учреждением. Способствовать страхованию жизни и здоровья работников образовательного учреждения.

- Совместно с руководителем образовательного учреждения организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование профессионального мастерства, поддержание чистоты и порядка в образовательном учреждении, сохранении его материальной базы; создание комфортных условий для деятельности работников и обучающихся, в том числе организации горячего питания, нормального морально-психологического климата в образовательном учреждении и др.

- Оказывать материальную помощь работникам - членам профсоюза в соответствии с Положением о финансовых расходах профсоюзных средств.

- При необходимости представлять интересы образовательного учреждения и его работников в вышестоящих инстанциях.

## **VIII. Гарантии профсоюзной деятельности.**

8.1. Профсоюзный комитет образовательного учреждения при выполнении коллективного договора является законным представителем трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников учреждения, которые уполномочили его подписать от их

имени коллективный договор. В связи с этим профком имеет право защищать интересы работников и занимает особое положение по сравнению с другими общественными формированиями согласно статьям настоящего договора. Профком пользуется исключительным правом контроля над соблюдением условий коллективного договора.

8.2. Стороны договорились о том, что:

8.2.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права согласно ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2.3. Работодатель принимает решение с учетом мотивированного мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.2.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

8.2.5. Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте согласно ст. 377 ТК РФ.

8.2.6. Профком имеет право проводить собрания трудового коллектива, связанные с разработкой, применением и выполнением коллективного договора, но не чаще 1 раза в квартал и во вне рабочее время.

8.2.7. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного согласия. Членские взносы перечисляются на счет профсоюза в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

8.2.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время их участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, включая профсоюзную учебу.

8.2.9. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию

по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения в течение 2-х дней.

8.2.10. Увольнение председателя Профкома или членов Профкома по инициативе работодателя производится только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа согласно ст. 374, 376 ТК РФ.

## **IX. Контроль над выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон.**

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.1.2. Осуществляют контроль над реализацией мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников образовательного учреждения в конце календарного года.

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

9.14. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством согласно ст.55 ТК РФ.

9.15. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

9.16. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия настоящего договора.

9.1.7. Внесение изменений и дополнений производится в порядке, установленном ТК РФ.

## ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Положение о порядке установления доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера к основной заработной плате работников муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы №38 города Смоленска в 2012-2013 учебном году.
2. Положение о стимулирующих выплатах по результатам педагогической деятельности учителей МБОУ СОШ №38 города Смоленска.
3. Положение об использовании фонда экономии заработной платы МБОУ СОШ №38 города Смоленска в 2012-2013 учебном году.
4. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы №38 города Смоленска (МБОУ СОШ № 38).

Директор МБОУ СОШ № 38  
\_\_\_\_\_ С.А. Лопаева

Председатель Профкома МБОУ СОШ № 38  
\_\_\_\_\_ И.Ф. Галушко

