Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «СОШ № 2»

Директор

Б.А.Абдуллаева

«\_\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2012 г

Профсоюзный комитет Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «СОШ № 2»

Председатель профкома  
\_\_\_\_\_\_\_\_Сатулаев А.П.

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2012г.

**Коллективный договор**

**на 2012 – 2015 годы**

**муниципального бюджетного образовательного**

**учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2»**

**пос. Ленинкент гор. Махачкалы Республики Дагестан**

адрес: г. Махачкала, пос. Ленинкент 1 МКР,5-я линия,2Б

Утвержден на общем собрании трудового коллектива

Протокол № \_\_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2012 г.

**С О Д Е Р Ж А Н И Е**

**І. Общие положения**

**II. Трудовые отношения. Трудовой договор.**

**ІІI. Рабочее время. Время отдыха**

**ІY. Оплата и нормирование труда. Социальноные льготы. Социальная защита работников.**

**Y. Гарантии деятельности профсоюзных органов и других выборных органов**

**YI. Работа с молодежью. Культура. Спорт.**

**YІI. Охрана труда(улучшение условий труда)**

**YІII. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета**

**ІX. Контроль за выполнением коллективного договора**

**X. Обязательства профсоюзного комитета школы**

**XI. Заключительные положения**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1 Основные термины коллективного договора**

Для целей настоящего коллективного договора применяются термины:

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателем.

Работники - все работающие в учреждении и находящиеся в списочном составе

учреждения (принятые на постоянную, срочную, временную или сезонную работу).

Работодатель- муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 2». представляемая ее руководителем -директором школы, действующим на основании Устава.

Администрация - совокупность лиц, осуществляющих функции по управлению тру-

дом и работниками. В состав администрации входят: директор школы и заместители директора школы.

Базовая месячная тарифная месячная тарифная ставка (оклад) 1го разряда Единой тарифной  
ставка (месячный оклад) - сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

1.2. Стороны коллективного договора

Настоящий коллективный договор заключен, с одной стороны - работниками МБОУ «СОШ № 2». далее Школа, в лице профсоюзного комитета, с другой стороны - работодателем в лице дирек­тора МБОУ «СОШ № 2» Абдуллаевой Б.А.

Социально-трудовые отношения, не определенные настоящим коллективным договором, ре­петируются законодательством Российской Федерации. Правилами внутреннего трудового распоряд­ка. Уставом школы. Положением о первичной профсоюзной организации МБОУ «СОШ № 2» и другими локальными нормативными актами, в части не противоречащей законодательству и настоящему коллективному договору.

1.3. Действие коллективного договора

Коллективный договор вступает в силу с 01.09.2012 года и действует до 1.09.2012 года, т.е. на один период аттестационного срока (если другое не предусмотрено по законам РФ).

Действие коллективного договора продляется пока стороны не заключат новый или не изме­нят, или не дополнят действующий досрочно.

Коллективный договор распространяется на всех работников школы, в том числе на директо­ра школы в части не противоречащей Трудовому Договору между директором школы и Главой горо­да.

**II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в школу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

2.2. 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, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.3. Работодатель обязуется обеспечивать занятость работника в соответствии с его должно­стью, профессией, квалификацией.

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении (подразделении) с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переве­ден на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, предусматриваются условия об испы­тательном сроке, о неразглашении им охраняемой законом тайны или конфиденциальных сведений, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, ес­ли обучение полностью или частично производилось за счет средств работодателя.

2.5. Лица, для которых испытание при приеме на работу не устанавливается, определены ст. 70 ТК РФ.

2.6. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностными инструкциями.

2.7. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, в соответствии с действующим законодательством РФ. включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного до­говора между работником и работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ. работодатель обязан проводить повыше­ние квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.8.Основаниями прекращения трудового договора являются:

* соглашение сторон:
* истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отно­шения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения: расторжение трудового договора по инициативе работника: расторжение трудового договора по инициативе работодателя:
* перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодате­лю или переход на выборную работу (должность):
* отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора:
* отказ работника от перевода на другую работу в следствие состояния здоровья в соот­ветствии с медицинским заключением:
* нарушение установленных законодательством РФ правил заключения тр\дового дого­вора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы:
* отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией ( ст. 75 ТК РФ):
* обстоятельства не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.9. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца, представлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики вы­свобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.10. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов, кроме категорий работников, указанных в ст. 179 ТК РФ. имеют:

* работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии):
* одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 16 лет:
* отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет без матери:
* опекуны (попечители несовершеннолетних).

2.11. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет. одинокие матери - при наличие ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет другие лица, воспитывающие ука­занных детей без матери могут быть уволены по инициативе работодателя лишь в случаях, установ­ленных ст. 261 ТК РФ.

2.12. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией школы, по со­кращению численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.13.Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в образовательное учреждение (структурное подразделение управления образования) и занятие открывшихся вакансий.

1. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухне­дельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

* несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследст­вие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы:
* призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
* восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу:
* при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией школы (пункт 1 ст. 81). либо сокращением численности или штата работников школы (пункт 2 ст. 81). увольняемому работ­нику выплачивается выходное пособие в размере месячного среднего заработка, а гак же за ним со­храняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

1. Педагогические и другие работники школы обязаны проходить ежегодные (очередные) медицинские осмотры, иметь медицинские книжки в порядке и на условиях, установленных законо­дательством РФ и локальными актами органов управления здравоохранения и образования, уклоне­ние или отказ работника от очередного медицинского осмотра является для работодателя основанием отстранения работника от работы и (или) его увольнения по инициативе работодателя.

**III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

1. Нормальная продолжительность рабочего времени в школе не может превышать 40 часов в неделю. В школе для рабочих и служащих устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Продолжительность еженедельной и ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка школы.
2. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

* 16 часов в неделю - для работников в возрасте до 16 лет:
* 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы:
* 4 часа в неделю - для работников в возрасте от 16 до 18 лет;
* 4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

1. Устанавливается 30-минутная продолжительность уроков в школе в день, непосредствен­но предшествующий нерабочему праздничному дню, которые перечислены в ст. 112 ТК РФ.
2. За организацию педагогом походов, экскурсий, поездок в театр с детьми предоставляются отгулы в удобное для администрации и педагогов время.
3. Привлечение к сверхурочным работам и работам в выходные и праздничные дни произ­водится работодателем с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комите­та, кроме случаев, указанных в ст. 99 ТК РФ.
4. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. к работе в вы­ходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет. должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выход­ной или праздничный нерабочий день.
5. Для более рационального использования рабочего времени педагогов не допускать при со­ставлении расписания уроков более трех «окон» в неделю учителю, имеющему учебную нагрузку 18 и менее часов в неделю.
6. Работникам педагогам имеющего грудного ребенка предоставить дополнительное свободное время для кормления по согласованию обеих сторон, но не менее 2-х часов.
7. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и пита­ния, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его продолжитель­ность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между ра­ботником и работодателем (ст. 108 ТК РФ).

3.10. Предоставить отпуск длительностью до 12 месяцев педагогическим работникам, в соот­ветствии с Законом РФ «Об образовании», ст. 334 ТК РФ и согласно положению управления образо­вания о длительном отпуске, если поступило такое заявление.

3.11. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет. работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет. одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Отпуск может быть присоединен к очеред­ному отпуску или использован отдельно полностью или по частям. Перенесение дополнительного отпуска на другой год не допускается (с учетом производственной возможности).

1. Предоставлять в счет очередного отпуска по заявлению работника отпуск длительно­стью до 7 дней в связи со свадьбой или похоронами близких родных (мать, отец, муж, жена. дети). По заявлению работника ему предоставляется краткосрочный оплачиваемый отпуск в календарных днях в случаях:
   * + собственная свадьба (1 раз) – 3дня
     + свадьба детей - 3дня:
2. Заместителю директора по АХЧ, главному бухгалтер, секретарю по учебной части предоставлять дополнительный отпуск до 14 календар­ных дней за ненормированный, напряженный труд.

**IY. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ**

1. Заработная плата и должностной оклад работникам выплачиваются за выполнение ими должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, в пределах, выделяе­мых бюджетом субъекта Федерации и бюджетом республики Дагестан , один раз в месяц до 5 числа последующего месяца (по заявлениям работников).
2. Заработная плата и должностные оклады включают:
3. должностные оклады по должностям и профессиям;
4. выплаты компенсационного характера;
5. выплаты стимулирующего характера
6. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользо­ванные отпуска исчисляются за последние двенадцать календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (ТК РФ ст. 139).
7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.
8. Случаи удержания с работника заработной платы недопускается кроме случаев и в соответствии со ст. 137 ТК РФ.
9. Предоставлять согласно ст.ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам совмещающим работу с обучением распространить эти гарантии и работнику получающему второе высшее образование.
10. Выплачивать ежемесячно денежную компенсацию педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске периода временной нетрудоспособности согласно объема учебной нагрузки если другое не предусмотрено по законодательству.
    1. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 1 5 дней.
    2. Выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем начислений и удер­жаний по заработной плате за истекший месяц. Обеспечить удержание из заработной платы работни­ков по их личным заявлениям оплаты коммунальных услуг, технического обслуживания жилья, до­машнего телефона, содержания детей в дошкольных учреждениях и т.п.
    3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается на основании аттестации рабочих мест по условиям тру­да.
    4. По желанию работника за работу в выходные или праздничные дни ему может быть предос­тавлен другой день отдыха, или приплюсован к очередному отпуску.
    5. Освободить от оплаты детей учителей-педагогов занимающихся в спортивных секциях. кружках и иных мероприятий организованных при школе на платной основе.
    6. В целях стимулирования роста профессионального мастерства педагогов, закрепления педагогических кадров, выплачивать надбавки за квалификационную категорию к действующим ставкам тарифной сетки согласно Положения о порядке выплаты надбавок за квалификационные ка­тегории педагогическим работникам утвержденного Постановлением Правительства РД.
    7. Установить надбавку в размере 20% тарифной ставки работникам, избранным председа­телем профкома школы. Соглашение на 2012-2015 годы между Министерством образования и науки РД и Республиканской организацией профсоюза работников народного образования РФ.
    8. Ввести доплат) в размере 25% тарифного оклада работникам, имеющим почетные зва­ния заслуженного или народного работника России (СССР. РСФСР, союзных республик СССР) и до­плат в размере 20% тарифного оклада работникам, имеющим отраслевой наградной знак «Почетный работник общего образования России» и руководителям ШМО надбавку в размере не менее 10% тарифного оклада.
    9. За проверку письменных экзаменационных работ, участие в проведении городских олимпиад по учебным дисциплинам, областных контрольных работ предоставлять педагогам допол­нительно оплачиваемые отгулы пропорционально переработке в удобное для администрации и педа­гога время.
    10. Работникам школы, провожающим сына на срочную службу в Российскую армию, по заявлению и при наличии справки из военкомата предоставлять (с учетом производственной возмож­ности) в день призыва оплачиваемый отпуск, если он не совпадает с выходным или праздничным днем и не приходится на время отпуска.

**Y. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ OPГAHOB И ДРУГИХ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ**

1. В соответствии со ст. 29 и ст. 37 ТК РФ профсоюзный комитет, как первичная профсоюз­ная организация, объединяющая большинство работников школы, является представителем всех ра­ботников школы в переговорах по вопросам коллективного договора.
2. Не освобожденным членам выборных профсоюзных органов профсоюзного комитета, выборных органов самоуправления трудового коллектива, членам комиссии социального страхова­ния, уполномоченным по ОТ, членам комиссии по трудовым спорам при наличии производственных возможностей, предоставляется свободное от работы время с сохранением заработной платы для вы­полнения общественных обязанностей, а так же на время краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, с сохранением на этот период их средней заработной платы. Кроме того, дополнительно предоставлять возможность руко­водителю (или на этот период отсутствия его заместителю) выборного профсоюзного органа школы, не освобожденных от основной работы, для участия в проводимых территориальным комитетом профсоюза оперативных совещаниях (согласно плану проведения совещаний, доводимого до сведения работодателя телефоно­граммой из теркома профсоюза) с сохранением на этот период их средней заработной платы.
3. Членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда предоставлять 8 часов в месяц рабочего времени с сохранением заработной платы по согласованному с директором графиком для проведения проверок и обследований по охране труда.
4. В соответствии со ст. 377 ТК РФ школа передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование и обеспечивает хозяйственное содержание объектов соцкультбыта. предназначенных для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками школы и членами их семей.
5. На основании личных заявлений членов профсоюза осуществлять перечисление членских профсоюзных взносов на соответствующий расчетный счет в период с 6 по 12 число, следующего за расчетным.
6. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование комитета профсоюза помещения, инвентарь, средства связи, обеспечивает электроэнергией, теплом, автотранспортом и т.п.
7. Работодатель не подвергает дисциплинарному взысканию работников, входящих в состав профсоюзного комитета без предварительного согласия профсоюзного комитета школы.
8. Содействовать работе Школы молодого учителя, развитию наставничества в школе.

**YI. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ. КУЛЬТУРА. СПОРТ**

1. Молодыми работниками считаются работники школы в возрасте до 35 лет.
2. Молодежная политика является одним из приоритетных направлений деятельности шко­лы.
3. Работодатель обязуется содействовать реализации программы молодежного совета проф­кома в рамках работы школы.
4. Работодатель дает возможность повышения квалификации не реже 1 раза в 5 лет.
5. Школа формирует кадровый резерв из молодых специалистов и предоставляет Учредите­лю.
6. Трудовые договоры с бывшими работниками, вернувшимися в школу после прохождения срочной военной службы, заключаются в первую очередь.
7. Работодатель предоставляет 3 дополнительных выходных дня с сохранением заработ­ной платы во время зимних каникул председателю молодежного совета.
8. Школа предоставляет общественному совету молодых специалистов постоянное помеще­ние в послеурочное время.
9. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом ежегодно проводит конкурсы про­фессионального мастерства, выявляет и поощряет молодых специалистов.
10. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для ведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы: предусматривать финансирование культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в школе в пределах имеющихся ассигнований.

**YII. ОХРАНА ТРУДА (УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ РАБОТЫ)**

В целях обеспечения соблюдения требований охраны груда, осуществления контроля за их выполнением в школе вводится штатная должность инженера по охране труда, имеющего соответст­вующую подготовку или опыт работы в этой области (ст. 21 7 ТК РФ).

Обязательства Работодателя:

1. Совместно с профсоюзным комитетом разрабатывает план мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда в школе и обеспечивает его реализацию.
2. Обеспечивает на паритетных началах работу совместной комиссии по охране груда, соз­данию из числа представителей Работодателя и профкома школы.
3. Организует в соответствии с законодательством РФ обучение, инструктажи и проверку знаний по охране труда работников школы.
4. На основании материалов аттестации рабочих мест по условиям труда:

* обеспечивает доплачу к тарифной ставке (окладу) работникам, занятым на работе с вредны­ми и опасными условиями труда;
* с учетом экономического аспекта принимает меры по устранению вредных и опасных фак­торов на рабочих местах.

1. Обеспечивает своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответст­вии с установленными нормами.
2. Организует в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников шко­лы, обязанных проходить периодический медицинский осмотр, все расходы по медосмотру возмещаются , если платные работодателем ст. 213 (часть 6) ТК РФ.

Не допускает работников к исполнению ими обязанностей без прохождения обязательного медицинского осмотра, а так же в случае медицинских противопоказаний.

1. Создает санитарные посты с медицинскими аптечками, укомплектованными набором ле­карственных средств и препаратов для оказания доврачебной медицинской помощи.
2. Обеспечивает возможность получения работниками горячего питания в процессе их тру­довой деятельности в школе.
3. Совместно с профсоюзным комитетом школы организует подготовку школы к новому учебному году согласно плану подготовки школы к учебному году.
4. При несчастном случае на производстве организует сообщения, информацию и рассле­дование в соответствии со ст. 228-230 ТК РФ. оказывает помощь пострадавшему (либо его родствен­никам) в получении причитающимся ему пособий и других выплат.

Обязательства Работников:

1. Соблюдать требования охраны труда.
2. Постоянно контролировать поведение школьников на уроках, на переменах в здании школы, на территории, а так же при коллективных выходах или выездах за пределы школы.
3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
4. Своевременно проходить медицинские осмотры, инструктажи и проверку знаний по ох­ране труда.
5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя, ин­женера по охране труда о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчаст­ном случае, происшедшем в школе, или об ухудшении своего здоровья.

**YIII. ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕМ С УЧЕТОМ МНЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА**

1. Работодатель принимает в соответствии со статьями 371 и 373 ТК РФ локальные норма­тивно-правовые акты (в том числе решения, постановления) с учетом мотивированного мнения проф­союзного комитета по следующим вопросам:

* ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения ра­бочих мест при угрозе массового увольнения работников (ч. 5 ст. 73):
* отмена режима неполного рабочего времени (ч. 7 ст. 73):
* увольнение работников, являющихся членами профсоюза по пункту 2. подпункту «б» ст. 3 и пункту 5 ст. 81:
* сокращение численности или штата работников школы ( п. 2 ст. 81):
* расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 2. подпункт «б» ст. 81). неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81):
* привлечение к сверхурочным работам в случаях (ст. 99):
* составление графика сменности (ст. 103):
* разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст. 105):
* привлечение к работе в выходные и нерабочие дни (ст. 1 13):
* утверждение графика отпусков (ст. 123);
* установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие, праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135);
* утверждение формы расчетного листка (ст. 136);
* установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144):
* установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда (ст. 147);
* конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154);
* определение систем нормирования труда (ст. 159);
* принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162);
* принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180):
* утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190):
* применение дисциплинарного взыскания (ст. 193):
* установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалифи­кации (ст. 196):
* разработка и утверждение инструкции по охране труда для работников (ст. 212).

1. Представители соответствующего выборного профсоюзного органа участвуют:

* при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работни­ков в соответствии с подпунктом «б» пункта 3 статьи 81:
* в составе комитета (комиссии) по охране труда на паритетной основе (ст. 218):
* в составе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 229);
* увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2. подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, допус­кается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374).

1. Представители работников, их объединений, участвующие в разрешении Коллективного трудового спора в период его разрешения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согла­сия уполномочившего их на представительство органа (ст. 405).

8.4. По требованию выборного профсоюзного органа работодатель обязан рассмотреть заяв­ление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативно-правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рас­смотрения предоставленному органу работников (ст. 195).

**IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Контроль за выполнением настоящего коллективного договора производится комиссией, ут­вержденной по взаимной договоренности сторон.

**X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ШКОЛЫ**

Профсоюзный комитет:

1. Осуществляет защиту работников по вопросам трудового законодательства, их социаль­ных льгот и гарантий, предусмотренных данным коллективным договором.
2. Выступает от лица работников по вопросам социальной защиты.
3. Содействует укреплению трудовой дисциплины работников школы, разрешению трудо­вых споров и конфликтов.
4. За счет профсоюзного бюджета оказывает членам профсоюза материальную помощь.
5. Оказывает работникам школы юридическую помощь по вопросам трудового законода­тельства и социального страхования.
6. Содействует улучшению быта и оздоровлению работников школы и их семей.
7. Осуществляет моральную и по возможности социальную поддержку неработающим пенсионерам.
8. Формирует фонд профсоюзной организации, оставляя на счету школьной профорганиза­ции 70% профсоюзных взносов работников школы.
9. Совместно с администрацией школы осуществляет контроль за выполнением правил внутреннего трудового распорядка.

**XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Стороны договорились:

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

11.2. Текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Предварительный орган работников обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.3.Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению коллективного договора.

11.4.Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников.

11.5.Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

**Приложение №1**

**К коллективному договору**

**Перечень работников, которым представляются дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день**

|  |  |
| --- | --- |
| **Должность** | **Продолжительность дополнительного отпуска**  **(календарных дней)** |
| Зам.директора по АХЧ | 14 |
| Председатель профкома | 6 |
| Главный бухгалтер | 14 |
| Секретарь по учебной части | 14 |

**Приложение №2**

**К коллективному договору**

**П Р И К А З**

**по МБОУ СОШ №2**

**от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2012 г. №\_\_\_\_**

**«О назначении комиссии для составления коллективного договора»**

Назначить комиссию для составления коллективного договора на 2012 – 2015 г.г. в следующем составе:

1. Абдуллаева Б.А. – директор СОШ №2
2. Сатулаев А.П – председатель профкома
3. Рамазанова П.М. – член профкома

**Директор МБОУ СОШ №2 Абдуллаева Б.А.**

С приказом ознакомлены:

1. Сатулаев А.П. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. Рамазанова П.М.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Приложение №4**

**к коллективному договору**

**П Р О Т О К О Л №\_\_\_\_\_**

**Профсоюзного собрания по МБОУ СОШ №2 от «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2012 г.**

**Присутствовали: 90 работников СОШ №2**

**Повестка дня:**

1. Заключение коллективного договора между администрацией МБОУ СОШ №2 и профсоюзным комитетом МБОУ СОШ №2.
2. Разное.

**Выступила:**

Директор СШ №2 Абдуллаева Б.А..

В своем выступлении она сообщила о том, что администрация и профком должны заключить коллективный договор на 2012-2015 г.г. в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности гимназии.

Она рассказала о своих правах и обязанностях как руководитель учреждения, отметила, что главная ценность учреждения – его работники.

Председатель профкома Сатулаев А.П. сообщил, что все сотрудники должны работать добросовестно, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка,трудовую дисциплину, требования техники безопасности. Так де профсоюзный комитет осуществляет контроль над тарификацией педагогических работников, ходатайствует перед администрацией о поощрении и награждении за высокие результаты труда.

Профсоюзный комитет обязан оказывать материальную помощь работникам школы из средств профсоюзного бюджета.

**Постановили:**

Администрация и профком приняли решение заключить коллективный договор, выполнять совместные обязательства, связанные с организацией:

1. учебно-воспитательного процесса
2. оплаты труда
3. охраны здоровья, улучшения условий и охраны труда

Директор МБОУ СОШ №2 Абдуллаева Б.А.

Пред.профкома СОШ №2 Сатулаев А.П.