# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

# МКОУ «Шототинская ООШ»

# Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в

МКОУ «Шототинская ООШ»

(наименование общеобразовательного учреждения )

* 1. Сторонами коллективного трудового договора являются:

Работники учреждения в лице их представителя – профкома Магомедовой Нурбики Н. и работодателя в лице его представителя – директора Магомедовой Умы Магомедовны

* 1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
  2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания.
  3. Стороны договорились, что:
* В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
* Коллективный трудовой договор сохраняет свое действие в случае расторжения договора с руководителем учреждения образования.
* При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) учреждения образования коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего

срока реорганизации.

* При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
* В течение срока действия договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Трудовой договор

* 1. Трудовой договор заключается с работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

* 1. Трудовой договор заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условии ее выполнения.

* 1. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени льготы и компенсации и др.

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

* 1. О введении изменении существенных условии трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме, не позднее чем за 2 месяца (ст. 73 ,162 ТК РФ)

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянии здоровья.

* 1. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
  2. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами(ст.77 ТК РФ)
  3. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

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

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

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение

квалификации работников

3.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

- Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2 Работодатель обязуется:

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

- В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю зарплату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы ( суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание ) в

порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в ВУЗах, ССУЗах при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

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

Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1 Работодатель обязуется:

- Уведомить профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников, не позднее чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за 3 месяца до его начала ( ст. 82 ТК РФ ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование.

4.2 Стороны договорились что:

- Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда, квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также лица предпенсионного возраста ( за 2 года до пенсии ), проработавшие в учреждениях свыше 10 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, не освобожденные председатели первичных организаций профсоюза, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

* + Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
  + При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

Рабочее время и время отдыха

5.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

- Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения ( ст. 91 ТК РФ ) утверждаемым работодателем с учетом мнения ( по согласованию ) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

- Для руководящих работников, работников администрации учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

- Для педагогических работников учреждения, а также женщинам , работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю( ст. 333 ТК, РФ. ).

- Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

- О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала.

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

- Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и условиях, определяемым Уставом учреждения.

- Неполное рабочее время устанавливается в следующих случаях:

1. по соглашению между работником и работодателем;
2. по просьбе беременной женщины;
3. имеющим детей в возрасте до 14 лет ( ребенка-инвалида – до 18 лет );
4. лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.2 Работодатель обязуется:

- Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

- Предоставлять работникам отпуск с сохранением зарплаты в следующих случаях:

1. для проводов детей в армию – 2 дня;
2. в случае свадьбы работника ( детей работника ) – 5 дней;
3. при отсутствии в течении учебного года дней трудоспособности – 5 дней.

Оплата и нормирование труда

6.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.2 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты зарплаты работникам несет директор школы.

Охрана труда и здоровья

7.1 Работодатель обязуется :

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

Гарантии профсоюзной деятельности

8.1 Стороны договорились о том что:



