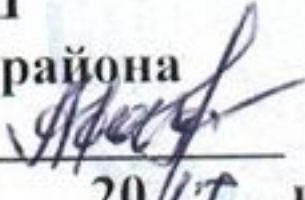
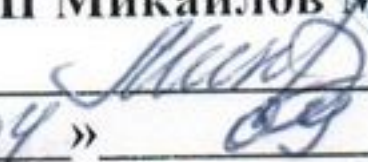


Представитель
работодателя – директор
Микрахской СОШ
Докузпаринского района
Абдуллаев Ф. М. 
« 02 » 09 20 17 г.

Представитель
работников –председатель
первичной профсоюзной
организации
СОШ Микаилов М. Ш

« 04 » 09 20 17 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МКОУ «Микрахская СОШ им. З.З.Зейналова»
Докузпаринского района РД

(наименование организации)

На 2017 – 2020 г.г.

Коллективный договор зарегистрирован
в районном комитете Профсоюза работников
народного образования.

Регистрационный № 46 от 05.09 20 17 г.

Председатель
районного комитета  /Махмудов М. Г./



Коллективный договор Микрахской СОШ

на 2017- 2020 гг.

1. Общие положения.

1. Сторонами настоящего колдоговора являются: директор Абдуллаев Ф. М. именуемый далее «Администрация» и коллектив работников Микрахской СОШ имени З. З. Зейналова. Настоящий колдоговор разработан на основе действующих законодательных актов и нормативных документов и является правовым актом, регулирующим трудовые, социально – экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе взаимных интересов сторон.
2. Администрация и профком пришли к соглашению, что для ведения переговоров по заключению колдоговоров в организации создается на приоритетных началах комиссия из полномоченных представителей сторон.
3. Данный коллективный договор вступает в силу с момента подписания и в недельный срок доводится до сведения всех работников. Если к моменту окончания срока его действия стороны не заявили о его пересмотре, то действие заключенного договора распространяется на следующий период, но не более трех лет.
4. стороны обязуются осуществлять систематический двухсторонний контроль за выполнением обязательств по колдоговору и не реже чем раз в шесть месяцев отчитываться перед работниками о выполнении их.

2. Обязательства администрации.

1. В соответствии с законом РД «О занятости населения в РД» стороны осуществляют согласованные мероприятия по обеспечению занятости работников.

2. О всех изменениях в структуре организации, его реорганизации (преобразовании), а также о сокращении численности и штата работников уведомить профсоюзный комитет заблаговременно, не позднее за 4 – месяца до принятия решения.

3. Стороны договорились что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии)
- проработавшие в данном учреждении непрерывного свыше десяти лет:
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет:
- воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет:
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации и члены профкома.
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4. высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 179. 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема работу при появлении вакансий.

5. работникам, высвобожденным из учреждений в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения обеспечение коммунальными льготами в течение одного года.

2. Трудовые отношения

1. Вопросы трудовых отношений работников регулируются в соответствии с требованиями ТК РФ, настоящего колдоговора.

2. Трудовой договор с работниками заключается в письменном форме в двух экземплярах. Каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3. Трудовой договор с работником, как правило заключается на неопределенный срок. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 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)

4. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 66. Положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану по согласованию с профкомом.

Учебная нагрузка на учебный год устанавливается.

руководителем учреждения по согласованию с профкомом до окончания учебного года и уходу работников в отпуск.

5. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, а также в длительном отпуске до одного года по ст. 55 Закона «Об образовании», устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

6. 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 по взаимному согласию или по согласованию с профкомом.

7. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3. Рабочее время и время отдыха

1. Стороны пришли к соглашению о том, что рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным планом, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

2. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях: беременным женщинам, родителям - опекунам, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (инвалида - ребенка до 18 лет), осуществляющему уход за больным членом семьи.

3. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя; по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

В каникулярные периоды педработники привлекаются только к педагогической и организационной работе в пределах времени учебной нагрузки, а обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работа на территории. Охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Лица, которым присвоено звание «Ветеран труда» имеют право на получение оплачиваемого отпуска в удобное для них время.

Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск для проводов детей в армии три дня, свадьбы работника или детей - 3 дня, на похороны близких родственников - 7 дней, работников проработавшим без больничных, 6 дней в каникулярный период, принимающим участие в ремонте школы - 12 дней, председателю ППО - 10 дней, членам профкома - 4 дня.

Предоставлять работникам отпуск без сохранения з/платы по их желанию пенсионерам - 15 дней, инвалидам - 60 дней, имеющим звание «Ветеран труда» - 30 дней, имеющим награды РД, РФ - 20 дней.

Представление всех отпусков производится администрацией учреждения по согласованию с профкомом.

4. Оплаты и нормирование труда

1. Ставки з/платы и должностные оклады работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
2. Наполняемость классов «групп» установленная Типовым положением, являются предельной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся компенсируется учителю установлением доплаты пропорционально превышению нормальной наполняемости.
3. Работодатель обязуется:
при нарушении установленного срока выплаты заработной платы (25 числа каждого месяца) оплаты отпуска выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в т. ч. в случае приостановке работы, работодатель несет ответственность в соответствии ТК РФ иными федеральными законами.
4. Женщинам, рабочий день которых по условиям труда разделен на части с перерывом более 2-х часов производить повышенную на 30% оплату труда.

5. Гарантии и компенсации

1. Стороны договорились, что работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;
 - обеспечивает предоставление в установленном порядке и освещением, в том числе доставку топлива в натуре для педагогов.
2. Ежегодно выделяет денежные средства на проведении культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди работников образования
3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников во время:
 - длительный нетрудоспособности
 - отпуска по уходу за ребенком
 - длительной командировки
 - отпуска до одного года
 - возобновлении педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штатов или уходом на пенсию, независимо от её вида. При выходе на работу срок действия имевшийся у них квалификационной категории продлевается на один год.
4. В случае истечения срока действие квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по возрасту осталось менее трех лет, имеющая у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста.

6. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.
Заклучить с профкомом соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, намечаемых расходов и ответственных должностных лиц.
2. Провести аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, устанавливаемые по согласованию с профкомом с последующей сертификацией.
3. Организовать проверку знаний всех работников учреждений по охране труда и технике безопасности в начале каждого учебного года.
4. Обеспечивать образовательные учреждения нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами, регистрации инструктажа и другими материалами. Обеспечить работников специальной одеждой, а также моющими средствами.
5. Обеспечивать обязательное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Производить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет.
6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда и технике безопасности на каждое рабочее место.
7. Создать комитеты по охране труда, в состав которых должны входить члены профсоюза.

7.Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

1. Не допускается ограничение гарантированных законом специально – 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.
2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя производится с предварительного согласия профкома.
4. работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Задержка перечисления средств не допускается.
5. Работодатель представляет профорганизации района необходимую информацию по любым вопросам труда и социально –экономического развития учреждения.
Работодатель по согласованию с профкомом учреждения рассматривает следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора
 - привлечение к сверхурочным работам
 - разделение рабочего времени на части
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни
 - очередность предоставления отпусков
 - распределение учебной нагрузки
 - утверждение расписания уроков
 - массовые увольнения
 - увольнение по сокращению штатов или распорядка
 - создание комиссий по охране труда
 - составление графика сменности
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные условия труда.
 - размеры повышения з/платы за работу в ночное время.
 - установление сроков выплаты з/платы работником.

8. Обязательства первичного комитета профсоюза.

Комитет первичной профсоюзной организации обязуется:

- 1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза**
По социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом.
- 2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда зарплаты, надтарифного фонда, фонда экономии зарплаты и иных фондов.**
- 3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.**
- 4. представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.**
- 5. . Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой пособий по обязательному социальному страхованию.**
- 6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.**
- 7. Участвовать в работе комиссией по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.**
- 8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических и руководящих работников.**
- 9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в необходимых случаях.**
- 10. Осуществлять культурно - массовую и физкультурно - оздоровительную работу.**

9. Контроль за выполнением колдоговора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Колдоговора.
2. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия Колдоговора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
3. В случае нарушения или невыполнения обязательств Колдоговора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
4. Настоящий Колдоговор действует в течение трех лет со дня подписания. Действие настоящего Колдоговора продлевается до заключения нового Колдоговора.
5. Переговоры по заключению нового Колдоговора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного Колдоговора