



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН

МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН «ЛАКСКИЙ РАЙОН»

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Хуринская основная общеобразовательная школа имени Э.И. Гаджиева»**

368360, Республика Дагестан, Лакский район с. Хури <http://khurin.dagestanschool.ru> E-mail:huri-sosh89@mail.ru

председатель

профсоюзной организации

_____ **Ванатиева М. М.**

директор

МКОУ «Хуринская ООШ»

_____ **Махмудов М. Г.**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Директор ГКУ РД ЦЗН

В МР «Лакский район» / _____ / _____

Регистрационный номер № _____ от «__» _____ 2022 г.

с. Кумух

2023 год

Коллективный договор № 1

С. Хури

" 01 " сентября 2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, который регулирует социально-трудовые отношения в МКОУ «Хуринская ООШ» и устанавливает взаимные обязательства сторон.

1.2. Сторонами Договора являются:

МКОУ «Хуринская ООШ», ОГРН 1070521000318, ИНН 0520002156, адрес, указанный в ЕГРЮЛ: 368360 с. Хури, лакский район, республика Дагестан, далее именуем "Работодатель", в лице директора школы Махмудова Магди Гасангусейновича, действующего на основании устава школы, и работники, далее именуемые "Работники", а по отдельности "Работник", от имени которых действует председатель профсоюзной организации Ванатиева Миясат Магомедовна.

1.3. Действие Договора распространяется на всех Работников.

1.4. Договор бессрочный, вступает в силу 1 сентября 2022 г.

2. Регулирование трудовых отношений

2.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем в пределах своей компетенции, а также трудовыми договорами, которые подлежат заключению с каждым Работником при поступлении на работу.

2.2. Договор, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в Договор или трудовой договор, то они не подлежат применению.

2.3. Работники, участвующие в коллективных переговорах по подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, их заключению, изменению, в том числе по изменению Договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

2.4. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, в том числе командировочные расходы, расходы по найму жилья и прочие расходы, компенсируются.

2.5. Представители Работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

2.6. Оплату услуг экспертов, специалистов и посредников, привлеченных для участия в коллективных переговорах, осуществляет пригласившая их сторона.

2.7. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа Работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, Договор.

3. Оплата труда

3.1. Выплата заработной платы

3.1.1. Заработная плата выплачивается в денежной форме.

3.1.2. Заработная плата выплачивается Работникам путем перечисления денежных средств на счета банковских карт Работников.

Работодатель организует получение Работниками банковских карт и несет расходы на их выпуск и обслуживание.

3.1.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

3.2. Система оплаты труда

3.2.1. Работодатель применяет повременную систему оплаты труда с установлением Работникам окладов в зависимости от их категорий и занимаемых ими должностей.

3.2.2. Должностные оклады Работников устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к Договору "Должностные оклады при повременной системе оплаты труда".

3.3. Заработная плата Работников подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

4. Нормирование труда

4.1. Порядок введения, замены и пересмотра норм труда устанавливается Положением о нормировании труда.

5. Рабочее время. Время отдыха

5.1. Рабочее время

5.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет (не более 40) часов в неделю.

5.1.2. Работодатель применяет шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем в воскресенье.

Рабочее время Работника состоит из нормируемой его части, включающей проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, и части рабочего времени, не имеющего четких границ, и определяется учебным расписанием, планами и графиками, а также должностными обязанностями, предусмотренными Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, настоящим трудовым договором и должностной инструкцией.

5.1.3. Для следующих категорий Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для Работников в возрасте до 16 лет - (не более 24) часов в неделю, а для таких Работников, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и

совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, - (не более 12) часов в неделю;

- для Работников в возрасте от 16 до 18 лет - (не более 35) часов в неделю, а для таких Работников, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, - (не более 17 часов 30 минут) в неделю;

- для Работников, являющихся инвалидами I и II группы, - (не более 35) часов в неделю.

Работодатель устанавливает Работникам сокращенную продолжительность рабочего времени также в иных случаях, установленных законодательством.

5.1.4. Для следующих категорий Работников устанавливается сокращенная продолжительность ежедневной работы (смены):

- для Работников в возрасте от 14 до 15 лет, включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул, - (не более 4) часа, а для таких Работников, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, - (не более 2 часов 30 минут) ;

- для Работников в возрасте от 15 до 16 лет, включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул, - (не более 5) часов, а для таких Работников, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, - (не более 2 часов 30 минут) ;

- для Работников в возрасте от 16 до 18 лет, включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул, - (не более 7) часов, а для таких Работников, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, - (не более 4) часа;

- для Работников, являющихся инвалидами, - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель устанавливает Работникам сокращенную продолжительность ежедневной работы (смены) также в иных случаях, установленных законодательством.

5.2. В случаях, установленных законодательством, Работодатель предоставляет Работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в том числе:

- (случай предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска) - 56 календарных дней;

- (случай предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска) - _____ календарных дней.

6. Обучение и повышение квалификации

6.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям. Указанное право реализуется путем заключения договора между Работником и Работодателем.

6.2. Необходимость подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, обучения их новым профессиям Работодатель определяет самостоятельно.

7. Обеспечение занятости. Условия высвобождения работников

7.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за (не менее 2 месяцев) до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению Работников - не позднее, чем за (не менее 3 месяцев) до начала проведения соответствующих мероприятий.

7.2. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных законодательством, при равной производительности труда предоставляется:

- высшая категория Работников;
- категория Работников.

При угрозе массового увольнения Работников Работодатель с целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест с учетом производственных условий и возможностей Работодатель вправе в порядке, установленном ч. 5 ст. 74 Трудового кодекса РФ, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

7.3. Работникам выплачивается выходное пособие в повышенном по сравнению с установленным законодательством размере в случае прекращения трудового договора:

- при ликвидации Работодателя. Размер выходного пособия составляет (не менее среднего месячного заработка, а для Работников, заключивших срочный трудовой договор для выполнения сезонной работы, - не менее двухнедельного среднего заработка) ;
- при сокращении численности или штата Работников. Размер выходного пособия составляет (не менее среднего месячного заработка, а для Работников, заключивших срочный трудовой договор для выполнения сезонной работы, - не менее двухнедельного среднего заработка) .

7.4. При прекращении трудовых договоров с Работниками, категории которых указаны в ч. 1 ст. 349.3 ТК РФ, по любым установленным Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых этим Работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в ч. 2 ст. 349.3 ТК РФ, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или Договором в соответствии с ч. 8 ст. 178 ТК РФ, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих Работников.

При определении совокупного размера выплат Работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся Работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления Работника в служебную командировку, направления Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за Работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ);
- средний месячный заработок за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация, выплаченные в размере и порядке, которые установлены ст. ст. 178 и 318 ТК РФ.

8. Охрана труда

8.1. В целях улучшения условий и охраны труда, снижения уровней профессиональных рисков Работодатель ежегодно реализует следующие мероприятия:

- _____ (модернизация оборудования и т.п.):
- _____ (модернизация оборудования и т.п.).

8.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работодатель осуществляет в размере _____ (фиксированная ежегодная сумма/процент от затрат на производство продукции/иное).

8.3. Специальная оценка условий труда Работников проводится _____ (срок проведения (не реже чем один раз в пять лет)).

9. Гарантии и компенсации

9.1. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать Работникам:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные Работниками с разрешения или ведома Работодателя.

9.2. Размеры (нормы) возмещения расходов указаны в Приложении № 2 к Договору "Размеры (нормы) возмещения командировочных расходов".

9.3. Расходы, связанные со служебными командировками, подлежат возмещению.

10. Гарантии деятельности профсоюзной организации

- Работодатель предоставляет действующему профсоюзу в безвозмездное пользование необходимые для его деятельности помещение, оборудование, средства связи.

10.1. Работодатель обязуется перечислять в профсоюзную организацию удержанные из заработной платы по письменным заявлениям Работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном уставом профсоюза.

10.2. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

11. Рассмотрение и разрешение трудовых споров

11.1. Индивидуальные и коллективные трудовые споры рассматриваются и разрешаются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.2. Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Работники, обратившиеся в комиссию по трудовым спорам, на время участия в заседании комиссии также освобождаются от работы с сохранением среднего заработка.

11.3. Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители Работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

11.4. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

12. Заключительные положения

12.1. В течение семи дней со дня подписания Договора Работодатель направляет его на регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.2. При приеме на работу нового Работника Работодатель обязан ознакомить его с Договором.

12.3. Изменение и дополнение Договора

12.3.1. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

12.3.2. Изменения и дополнения могут быть внесены в Договор только в том случае, если они улучшают положение Работников и не препятствуют исполнению Работодателем уже принятых на себя обязательств.

12.4. Сохранение действия Договора

12.4.1. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации Работодателя, реорганизации организации Работодателя в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

12.4.2. При смене формы собственности организации Работодателя Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

12.4.3. При реорганизации организации Работодателя в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.4.4. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.5. Контроль за исполнением Договора осуществляется в следующем порядке: _____

12.6. Договор составлен в 2 экземплярах.

12.7. Перечень приложений к Договору:

12.7.1. Приложение № 1. Должностные оклады при повременной системе оплаты труда

12.7.2. Приложение № 2. Приложение к договору на каждого учителя

12.7.3. Приложение № 3. Правила внутреннего трудового распорядка.

13. Подписи сторон

<p>От имени Работодателя: директор МКОУ «Хуринская ООШ»</p> <p>_____ Махмудов М. Г.</p>	<p>От имени Работников: <u>председатель профсоюзной организации</u></p> <p>_____ Ванатиева М. М</p>
---	---

Подписи сторон:

<p>От имени Работодателя: директор МКОУ «Хуринская ООШ»</p> <p>_____ Махмудов М. Г.</p>	<p>От имени Работников: <u>председатель профсоюзной организации</u></p> <p>_____ Ванатиева М. М</p>
---	---

Приложение № 2
к коллективному договору № _____
от " _____ " _____ _____ Г.

Приложение № 3
к коллективному договору № _____
от " _____ " _____ _____ Г.

Правила внутреннего трудового распорядка