**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Дженыхская средняя общеобразовательная школа им. М. Р. Гусейнова»

НА 2013-2015 ГОДЫ

**Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён между работниками, с одной стороны, и администрацией МКОУ «Дженыхская СОШ им. М. Р. Гусейнова» с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами», в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения.

Коллективный договор – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищённости работников и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

Настоящий Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании».

1.2. Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии работникам и не ограничивает права сторон образовательного учреждения в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.3. Участниками (сторонами) Коллективного договора являются:

- профсоюзная организация МКОУ «Дженыхская СОШ им. М. Р. Гусейнова» (в дальнейшем – первичная организация профсоюза) – от имени работников;

- администрация МКОУ «Дженыхская СОШ им. М. Р. Гусейнова», в лице директора – от имени работодателя.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на работодателя и работников бюджетного образовательного учреждения.

1.5. Первичная организация выступает в соответствии с Уставом Профсоюза, Положениями о территориальных и первичных профсоюзных организациях полномочными представителями работников образовательных учреждений Р. Дагестан при разработке и заключении коллективного договора, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

В Коллективном договоре с учётом особенностей деятельности учреждения и его финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные социально-трудовые условия, в соответствии с нормами и положениями, установленными законодательством на 2013-2015 годы.

1.6. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.7. В течении срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договорённости. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.8. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует до 1 января 2016 года. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до трёх лет.

1.10. В случае реорганизации сторон Коллективного договора их права и обязанности по настоящему договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового договора или внесения изменений и дополнений в настоящий договор.

1.11. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного договора.

Обязательства в области экономики и управления образованием

**Стороны обязуются**:

2.1. Осуществлять согласованную политику по реализации федеральных, областных законов и иных нормативных правовых актов, направленных на социальную защиту работников и обучающихся.

2.2. Обеспечивать контроль за целевым использованием средств, выделяемых на образование, в соответствии с установленными нормативами.

2.3. Считать, что образовательное учреждение в соответствии с Законами Российской Федерации «Об образовании» и «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует финансовые средства в соответствии с уставной деятельностью учреждения.

3 **Кадровая политика. Гарантии обеспечения занятости работников**

Стороны обязуются

3.1. Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации образовательного учреждения, сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования.

3.2. Не допускать реорганизации и ликвидации образовательного учреждения без учёта мнения жителей населённых пунктов, обслуживаемых данным учреждением.

3.3. Осуществлять анализ кадрового обеспечения учреждения педагогическими работниками, в том числе их возраста, стажа работы и образования, дефицита педагогических кадров по предметам (специальностям).

3.4. Совершенствовать по согласованию с профсоюзным органом формы повышения квалификации, подготовки и переподготовки педагогических кадров.

3.5. В период действия Коллективного договора будут действовать следующие положения:

3.5.1. Высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников учреждения, может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления соответствующего выборного профсоюзного органа учреждения и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

3.5.2. Основными критериями массового высвобождения работников являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников за определённый календарный период.

К ним относятся:

- ликвидация учреждения независимо от количества работающих;

- сокращение численности или штата работников учреждения в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трёх календарных месяцев.

3.5.3. При сокращении численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нём работников решается совместно администрацией образовательного учреждения (далее – Работодатель) и выборным профсоюзным органом учреждения (далее – профсоюзный комитет).

3.5.4. При сокращении численности или штата работников образовательного учреждения преимущественным правом на трудоустройство при имеющихся вакансиях пользуются работники с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией). При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- не освобождённым от основной работы председателю первичной организации Профсоюза.

3.5.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель уведомляет профсоюзный комитет письменно не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Одновременно с уведомлением Работодатель представляет профсоюзному комитету приказ об утверждении штатного расписания и сроков введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачётом выходного пособия;

сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.5.6. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательного учреждения и истечения срочного трудового договора после окончания беременности.

3.5.7. Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации образовательного учреждения.

3.5.8. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую работу в том же учреждении, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при её отсутствии – другую работу в учреждении.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

3.5.9. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по пунктами 2,3,5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

3.5.10. После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение профсоюзный комитет рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на своё заседание.

3.5.11. При получении согласия профсоюзного комитета на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.