



Принято
на общем собрании трудового
коллектива СОШ № 32 г. Бишкек
Протокол № 8 от _____
« 2 » 09 _____ 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между директором СШ № 32 Бектурова Г.А. далее работодатель, и сотрудниками школы, в лице председателя профкома Нишанбаевой С. К. и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательной организации.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией КР, Трудовым кодексом КР, Законами «Об образовании», «О профессиональных союзах», «О статусе учителя» и Уставом образовательного учреждения в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами.

Коллективный договор заключен в целях:

- Создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации;
- Создания благоприятного климата внутри трудового коллектива;
- Формирования у работников корпоративного стиля поведения;
- Создания условий, способствующих повышению безопасности труда.
- Данный коллективный договор не распространяет свое действие на отношения, связанные с исполнением гражданско-правовых договоров.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее - профсоюз), работодатель, в лице директора школы.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами (или с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнёрства, обязуются;

Работодатель обязан:

- Признать выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем трудового коллектива, при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда, вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставлении отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива.
- Соблюдать условия данного коллективного договора и выполнять его положения.

- Знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и т. д.).

Профсоюзный комитет обязан:

- Содействовать эффективной работе образовательного учреждения.
- Осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива.
- Воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения..

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности порядке, установленном ТК КР.
- ни одна из сторон не вправе прекращать выполнение принятых на себя обязательств в одностороннем порядке.

1.10. Контролируют выполнение коллективного договора постоянно действующая двухсторонняя комиссия, профсоюз. Стороны один раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

2. Прием на работу.

2.1 Стороны договорились о том, что:

- прием на работу оформляется приказом(распоряжением) работодателя, изданным на основании трудового договора с работником. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
- приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работы объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника, работодатель обязан выдать ему заваренную копию указанного приказа.

2.2. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

3. Оплата труда работников.

Стороны (Администрация и Профсоюз) обязуются:

- Создавать условия, способствующие повышению оплаты труда и материального поощрения, соответственного квалификации и служебным обязанностям выполняемой работы.
- Принимать необходимые меры по укреплению кадрового потенциала, способствовать повышению престижа организации.

Оплата труда работников устанавливается в соответствии с постановлениями

Правительства КР, Положением об оплате труда работников Положением о порядке установления надбавок и доплат работникам, Положением о премировании.

- Оплата труда работников производится согласно системы оплаты труда в соответствии с Постановлением правительства КР № 511 от 30 сентября 2019 года.

3.1.1. Заработная плата учителям устанавливается путем тарификации учителей, которая включает в себя:

- оплату труда, исходя из нагрузки, определенной на начало учебного года;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей;
- - доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, положением об оплате труда, локальными нормативными актами. Например: премию из премиального фонда, выплату ежемесячной стимулирующей доплаты в пределах 10%.

Работодатель обязуется обеспечивать:

- Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- Надбавки за стаж педагогической работы согласно Постановления правительства КР № 511 от 30.09.2019 г.: за 5 лет стажа педагогической работы – в размере 10%, за 10 лет – в размере 20%, за 15 лет и более – 30%.
- Согласно постановления Правительства КР (24.04.2015 г, № 258), типового перечня работ, за которые могут устанавливаться надбавки к должностным окладам работающих в особых условиях, установить доплаты 15% учителям – предметникам информатики, химии, лаборантам кабинетов химии, заведующим библиотекой/по постановлению оплачивается если учителю химии хватает лабораторных часов (приложение 1)
- Стимулирующий фонд заработной платы школы распределяется среди работников на основании коэффициента трудового участия (КТУ) – баллов. КТУ отражает объективную оценку личного вклада каждого члена коллектива и общие результаты работы школы.
- Совместного решения администрации, экспертного совета и выборного профсоюзного органа по распределению средств, полученных от экономии фонда заработной платы, которые могут быть направлены на поощрение (премии), оказания материальной помощи и установления надбавок, согласно утвержденного коллективом «Положения о премировании и поощрении».
- Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель.

Профсоюз:

- Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.
- Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам, а также распределения премий, поощрений за творческий вклад педработников.
- Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом.
- Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 ч. в неделю. Урок 31 и 18 часов внеурочные часы.
- Для педагогических работников учреждения предусматривается продолжительность рабочего времени – не более 48-49 ч. в неделю.
- Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиков, разработанным работодателем и согласованным с профсоюзами не позднее, чем за две недели до его начала. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на две части. Отзыв работника из отпусков допускается только с его согласия.
- Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанным в ст. 133 ТК КР.
- Работникам, систематически нарушающим правила трудового распорядка или нарушившим общественный порядок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания:
 - снимается надбавка к заработной плате на срок, определяемый руководителем подразделения;
 - не выплачивается очередная премия по итогам трудовой деятельности;
 - не оказывается материальная помощь из профбюджета и фонда в течение года.

Профсоюз осуществляет:

- общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами и правилами внутреннего трудового распорядка.

5. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

В целях стимулирования роста профессионального мастерства и квалификации, повышения творческой активности, определения деловых качеств работника, совершенствования деятельности организации и продвижения работника по службе, а также соответствия его занимаемой должности, стороны (аттестационно-

квалификационная комиссия) обязуются разработать и утвердить Типовое Положение и перечень должностей, которые могут подлежать внутренней аттестации в каждой образовательной организации (ст. 197 Трудового Кодекса КР).

Работодатель обеспечивает:

- С учетом мнения руководителей методических секций определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения и вакансий по предметам.
- Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в пять лет.
- Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другой город, страну.
- Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 195 ТК КР, при условии продолжения работы в школе после окончания работы.

Профсоюз осуществляет:

- Контроль за соблюдением администрации вопросов занятости работников, работы по закрытию вакансий.

6. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

- В рамках Закона КР «Об охране труда», «О профессиональных союзах», «Об образовании» и «О статусе учителя» соблюдать нормы и правила охраны труда в образовательном учреждении.
- Разрабатывать и утверждать ежегодно Соглашение по охране труда и технике безопасности между администрацией и профсоюзным комитетом.
- Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 215 ТК КР).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (прилагается с

определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).

- Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по охране и безопасности труда в размере не менее 0,2% от затрат на образовательные услуги.

- Провести аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.
- Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- Разработать и утвердить инструкции по охране труда обеспечить их соблюдение работниками. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 223 ТК КР) от 2 февраля 2001 г. № 64.
- Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.
- Давать возможность технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным членам комитета по охране труда профсоюза, беспрепятственно посещать организацию, рабочие места без предварительного уведомления.
- Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных лиц, членов комитета по охране труда по программе горкома профсоюза.

Утвердить уполномоченное лицо по охране труда. Направить представителей от

работников в комитет (комиссию) по охране труда.

- Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному лицу по охране труда для осуществления общественного контроля охраны труда.

Профсоюзный комитет обязуется:

- Организовать спортивно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников:
- Проводить работу по оздоровлению детей сотрудников,
- Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством КР.
- Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашение на календарный год по охране труда и созданию условий труда.
- Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников и проводить аттестацию рабочих мест.
- Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельные расследования несчастных случаев.
- Предъявлять требования о приостановке работ в случае не посредственной угрозы жизни и здоровью работников.
- Обращаться в соответствующие с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

7. Социальные льготы и гарантии.

Стороны договорились:

- Предоставлять работникам образования оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:
 - бракосочетание работника – 3 рабочих дня,
 - смерть детей, родителей, супруга, супруги – 3 рабочих дня.
- Выплачивать работникам при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста, либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости, единовременное материальное вознаграждение в размере тарифной ставки (оклада).

7.1. Стороны договорились о том, что профсоюзный комитет:

- Оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.
- Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других, в целях оказания им адресной социальной поддержки.
- Осуществляет контроль расходования средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

7.2. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета. Содействует в получении материальной помощи из Централизованного оздоровительного фонда горкома профсоюза в случаях хирургических операций.

7.3. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

8. Стороны совместно.

- Выходят с ходатайством в вышестоящие органы об улучшении жилищных условий сотрудников.
- Совместно с комиссией по социальному страхованию осуществляют контроль за расходованием средств по социальному страхованию.
- Совместно с комиссией по социальному страхованию решают вопрос санаторного лечения и отдыха работников школы.
- Совместно с комиссией по социальному страхованию решают вопросы выделения сотрудникам школы путевок.
- Матерям, воспитывающим 3х детей до 12ти лет, добавляется по три дня к трудовому отпуску.
- Работнику, проработавшему в системе образования более 25 лет – 3 дня.
- Профсоюзным активистам 3-х дневной дополнительный отпуск.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. Стороны подтверждают, что:

- Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем и руководителем с учетом мнения соответствующего выборного органа.
- Профсоюзным органам предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, служебный транспорт, средства связи, множительная техника и т.д.
- Работодатель содействует ежемесячному перечислению на счет профсоюзной организации дополнительно 0,5% на приобретение путевок, для летнего отдыха на основании протокола общего собрания коллектива
- Члены выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессионального союза, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, так же на время краткосрочной профсоюзной учебы.
- Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.
- По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

-расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза,

по инициативе работодателя,

-очередность предоставления отпусков,

-утверждение правил внутреннего трудового распорядка,

-создание комиссий по охране труда,

-установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков, установление

размеров доплат за вредные и иные особые условия труда,

-определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и

повышения квалификации работников,

-применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения,

-другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

9.2. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при проведении поощрения работников.

9.3. Выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а так же по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

9.4. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

- Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в городской комитет профсоюза работников образования и науки.
- Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников (сентябрь, февраль).
- Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь конфликтов.
- В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

К коллективному договору прилагается Правила внутреннего распорядка, Соглашение по Охране труда и технике безопасности.

Директор

Подпись

Печать



Председатель профкома

Подпись

Печать

