



Одобрено

На общем собрании трудового
коллектива СОШ №14 г. Бишкек

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. Общие положения

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между директором Казакбаевой Алтынкыз Дайырбековной, далее работодатель, и сотрудниками школы, в лице председателя профкома Пукаевой Асии Анваровны 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:
- Создание 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 подписания сторонами (или с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).
- 1.5 Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

Работодатель обязан:

- Признавать 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, социального-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 работе, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и т.д.)

Профсоюзный комитет обязан:

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 договора с руководителем учреждения.

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

1.9 В течении срока действия коллективного договора:

- Стороны в праве вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК КР.
- Ни одного из сторон не в праве прекращать выполнения принятых на себя обязательств в одностороннем порядке

1.10 Контролируют выполнения 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 (распоряжения) работодателя о приеме на работу объявляется под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника, работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.
- При приеме вновь принятого работника, руководитель совместно с председателем профкома обязан ознакомить работника внутренними нормативными документами (коллективный договор, решение профсоюзной организации и дополнительном отчислении с заработной платы на летний отдых) письменно под роспись.

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 поощрение, соответственно 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 системе оплаты труда в соответствии с постановлением кабинета министров КР №181 от 30 марта 2022 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, отклоняющийся 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.
- Надбавка за стаж педагогической работы согласно Постановлениям Правительства КР № 181 от 30.03.2022г.: за 3 лет педагогической работы – в размере 10%, за 8 лет – 20%, за 13 лет и более – 30%.
- Согласно Постановления Правительства КР (27.04.2015г., №258), типового перечня работ, за которые могут устанавливаться надбавки к должностным окладам работающих в особых условиях, установить доплаты 15% - 25% учителям – предметникам химии, лаборантам кабинетов химии, библиотекарям, УСП, работающим с вредными чистящими веществами (хлоркой).
- 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.
- 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 пед. работников
- Представляет и защищает трудовые право членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1 Стороны пришли к соглашению в том, что:

- Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графикам сменности, условиям 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 9ч. В неделю
 - Для педагогических работников учреждения предусматривается продолжительность рабочего времени – не более 27ч. в неделю
 - Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем и согласованным с профсоюзами не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен 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 работников из отпусков допускается только с его согласия.
 - Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанным в ст. 133 ТК КР
 - К работникам, систематически нарушающим правила трудового распорядка или нарушившим общественный порядок, применяются меры дисциплинарного взыскания или не выплачивается очередная премия по итогам трудовой деятельности.
- 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 (аттестационная-квалификационная комиссия) обязуется разработать и утвердить Типовое Положение и перечень должностей, которые могут подлежать внутренней аттестации в каждой образовательной организации (ст. 197 ТК КР)

Работодатель обеспечивает:

- С учетом мнения руководителей методической секции определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый 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 предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, в случае если работник направляется для повышения квалификации в другой город, страну.
- Предоставления 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 сроке, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.
- Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методом и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- Разобрать и утвердить инструкции по охране труда, обеспечить их соблюдение работникам. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 223 ТК КР). От 02 февраля 2001г. №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 организации, 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 уполномоченные лица по охране труда. Направить представителей от работников в комитет (комиссии) по охране труда.
- Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному лицу по охране труда для осуществления общественного контроля 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 соглашения на календарный год по охране труда и создания условий труда.
- Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников и проводить аттестацию рабочих мест.
- Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследования несчастных случаев.
- Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровья работников.
- Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

7. Социальные льготы и награды

Стороны договорились:

- Предоставлять работникам образования оплачиваемых свободных дней по следующим причинам
 - Бракосочетание работника – 3 рабочих дня
 - смерть детей, родителей, супруга, супруги – 3 рабочих дня

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 или 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.

7.4. Вести строгий учет за средствами, собранными членами Профсоюзной организации, в размере 0,5% от заработной платы с сентября по май текущего года и установить их распределение в случае необходимости.

5) Материальная помощь по заявлению сотрудника от 1000 сом (по решению Профсоюзного комитета)

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 социального страхования.
- Совместно с комиссией по социальному страхованию решают вопрос санаторного лечения и отдыха работников школы.
- Совместно с комиссией по страхованию решают вопросы выделения сотрудникам школы путевок.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1 Стороны подтверждают, что:

- Решение, касающееся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем и руководителем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного 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.
- В случае отказа члена профсоюза от перечисления 0,5% на летнее оздоровление, он имеет право письменно уведомить председателя профкома. Председатель профкома ставит в известность бухгалтерию Центра образования и горком.
- 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 создаваемых 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 профкома, по инициативе работодателя. —

Очередность предоставления отпусков, —

утверждение правил внутреннего трудового распорядка —

—создание комиссии по охране труда. —

установление графиков сменности, расписание занятий, уроков, установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда. —

определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение 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. Со 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 члена профсоюза, а также 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 течении 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, раз в год в декабре.
- Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут привлечь возникновение конфликтов.
-

В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством