

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

I. Общие Положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между директором Усекевичи Э. М., далее работодатель, и сотрудниками школы, в лице председателя профкома Дробышевой Т. Л. 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 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, 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 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 вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в 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 двусторонняя 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 работу объявляется работнику 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 с внутренними нормативными документами (коллективный договор, решение профсоюзной организации о 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 поощрения, 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 системы 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, 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 Постановлениям Правительства КР № 181 от 30.03.2022г. : за 3 лет стажа педагогической работы – в размере 10%, за 8 лет – в размере 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 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 пед. работников.
- Представляет и защищает трудовые права 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, 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 9 ч. в неделю.
- Для педагогических работников учреждения предусматривается продолжительность рабочего времени – не более 27 ч. 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 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.
- 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 (аттестационно-квалификационная комиссия) обязуются 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 методических секций 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 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 сроке, 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 02 февраля 2001г. №64.

Работодатель обеспечивает:

- С учетом мнения руководителей методических секций 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 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 сроке, 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 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 уполномоченное лицо 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:

- Организовывать 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 созданию условий труда.
- Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников и проводить аттестацию рабочих мест
- Принимать участие в расследовании, а так же осуществлять самостоятельное расследования несчастных случаев.
- Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.
- Обращаться в соответствующие органы 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:
 - Бракосочитание 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 вопросах.
- 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
- 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 следующим образом:
- 1) юбилей 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет..... от 2000сом до 4000сом
 - 2) от 3000сом до 5000сом
 - 3) свадьба сотрудника 5000сом
 - 4) смерть сотрудника 5000сом
смерть близкого члена семьи (дети, супруг, родители)-3000сом.
 - 5) Материальная помощь по заявлению сотрудника от 1000сом (по решению Профсоюзного комитета)

8. Стороны совместно.

- Выходят с ходотайством 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 воспитывающих трех детей до 12 лет добавляется по три неоплачиваемых дня к трудовому отпуску.
- Работнику проработавшему в системе образования более 25 лет- три неоплачиваемых дня
- Профсоюзным активистам 3-х дневный неоплачиваемый дополнительный отпуск.

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 органом 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 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 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 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 также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

9.4. Работодатель предоставляет 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, 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 повлечь возникновение конфликтов.
- В случае нарушения или не выполнения 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

