

«Утверждаю»

Директор сш №10

Э.Ш. Толубаева

«dd»

2022г.



«Утверждаю»

Председатель профкома
сш №10

А.Т. Эрмаматова

«dd»

ed

2022г.

«Согласовано»

Председатель городского
комитета профсоюзов

У.Н. Абдиева

«13»

2022г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией школы и профсоюзной организацией
средней школы №10 имени А.П.Гайдара

*утвержден на общем собрании профсоюзной организации
средней школы №10 имени А.П.Гайдара г. Кызыл-кия
протокол №2 от 22 сентября 2022 года*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.
2. Социальное партнерство и согласование действий сторон коллективного договора.
3. Обязательства в экономической части и управлении школой.
4. Кадровая политика. Гарантии обеспечения занятости работников.
5. Трудовые отношения.
6. Оплата и нормы труда.
7. Рабочее время и время отдыха.
8. Социальные гарантии, льготы, компенсации.
9. Охрана труда.
10. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюзного комитета.
11. Обязательства профсоюзного комитета.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и членами трудового коллектива на основе согласования взаимных интересов сторон и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности средней школы №10.

1.2. Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащих в Конституции Кыргызской Республики, Трудовом кодексе Кыргызской Республики «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», в законе «Об образовании», законе «О статусе учителя», Типовом положении об общеобразовательной организации.

1.3. Предметом настоящего договора являются регулирование трудовых, профессионалах и социально-экономических отношений между работниками и работодателем, условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании членов трудового коллектива, гарантии и льготы, представляемые работодателем.

1.4. Сторонами коллективного договора являются: профсоюзная организация средней школы №10 от имени работников трудового коллектива в лице председателя профкома Эрмаматовой Айымкыз Ташболотовны и администрации школы в лице директора школы Толубаевой Эльзары Шавкатбековны.

1.5. Профком школы является основным представителем работников школы, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности по письменной инициативе одной из сторон и после проведения переговоров.

1.7. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны несут ответственность за неисполнение настоящего коллективного договора в соответствии с действующим законодательством.

2. Социальное партнерство и координации действий сторон коллективного договора

В целях развития социального партнерства стороны договорились:

2.1. Признать социальное партнерство в сфере труда, основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

2.2. Предоставлять друг другу полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников школы, проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам школы.

2.3. Участвовать в городских семинарах-совещаниях по вопросам социального партнерства.

2.4. Устанавливать, либо изменять условия труда и иные социально-экономические условия в случаях, предусмотренных законом, только по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.5. Согласовывать с профсоюзным комитетом предусмотренные законом проекты локальных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, с целью учета мнения и позиции профсоюза.

2.6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

2.7. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора сторонами в лице их полномочных представителей (администрацией школы и профкома), которые регулярно, один раз в год отчитываются о выполнении договора на собрании трудового коллектива. 2.8. Считать вступившим в силу коллективный договор с момента его подписания. После утверждения на собрании трудового коллектива коллективный договор действует в течение 5 лет.

3. Обязательства с области экономики и управления образовательным учреждением

Стороны договорились:

3.1. Осуществлять согласованную политику по реализации областных, городских и иных правовых актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования и обучающихся.

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

3.3. Вести работу с органами местного самоуправления по представлению жилья и земельных участков нуждающимся работникам школы.

3.4. считать, что средняя школа № 10 осуществляет финансово-хозяйственную деятельность в соответствии с Законом Кыргызской республики «Об образовании», и нормативными актами Министерства финансов Кыргызской Республики, использует финансовые средства в соответствии с уставной деятельностью.

4. Кадровая политика. Гарантия обеспечения занятости работников

Стороны приняли на себя следующие обязательства:

- 4.1. Осуществлять анализ кадрового обеспечения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).
- 4.2. Совместно проводить школьные конкурсы педагогического мастерства и создавать условия для участия педагогов в городских, областных и республиканских конкурсах.
- 4.3. Совместно с администрацией школы, профком проводить работу по упорядочению режима работы молодых учителей и классных руководителей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.
- 4.4. с Целью ускорения психолого-педагогической адаптации молодых учителей повышать уровень их социальной защищенности в вопросах оплаты труда, предоставлять меры социальной поддержки.
- 4.5. Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации школы.

5. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

- 5.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Кыргызской Республики и Законом «Об образовании».
- 5.2. Трудовой договор – соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом КР, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, с учетом фактических возможностей и полномочий Работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в школе правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты.
- 5.3. В трудовые договора не могут быть внесены условия, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством, настоящим коллективным договором.
- 5.4. Трудовой договор с каждым вновь принятым работником школы заключается в письменной форме в соответствии с положениями Трудового кодекса КР сроком на 1 календарный год.
- 5.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются Трудовым кодексом КР и другими нормативными правовыми актами.
- 5.6. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 5.7. Трудовой договор работника с Работодателем может предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.
- 5.8. Срок испытания не может превышать двух месяцев.

5.9. Испытание не устанавливается, для:

- Лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- Беременных женщин.

5.10. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

5.11. Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

5.12. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка, но может просить о выполнении дополнительных обязанностей исходя из ситуаций производственной необходимости.

5.13. Администрация школы, члены трудового коллектива обязуются выполнять условия заключенного коллективного договора. В связи с этим администрация не вправе требовать от них выполнения работы, не обусловленной должностными обязанностями и настоящим договором, но может просить о выполнении дополнительных обязанностей исходя из ситуаций производственной необходимости.

6. Оплата и нормы труда

Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

6.1. Оплата труда работникам образовательного учреждения регулируется на основе Постановлений Правительства Кыргызской Республики, Положенном о системе оплаты труда работников образования, а также иных дополняющих законодательных актов, вводимых в действие Правительством КР.

6.2. Размеры выплат, надбавок, премий и других выплат устанавливаются согласно Положению о начислении заработной платы работников образования.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка школы и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными правовыми актами относятся к рабочему времени.

7.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников школы регулируются Трудовым кодексом КР, настоящим коллективным договором, Уставом школы и правилами внутреннего распорядка.

7.3. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы, а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.), присутствие на которых для работника обязательно. Общая продолжительность рабочего времени педагога не должна превышать 36 часов в неделю. Для остальных работников и администрации школы норм рабочего времени – 40 часов. В исключительных случаях применяется правило «производственной необходимости», когда присутствие работника крайне необходимо для нормального функционирования школы, т.е. по просьбе директора школы, а в некоторых случаях и приказом по школе, работнику может быть поручено задание сверх нормы его рабочего времени.

7.4. режим работы школы устанавливается директором с учетом специфики работы по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.5. Стороны пришли к соглашению, что в течение учебного года школа работает по пяти или шестидневному режиму в соответствии с учебными планами и режимом работы школы, приказами министерства образования, Постановлениями Правительства КР. Продолжительность урока 45 минут.

7.6. Стороны установили, что режим проведения в школе основных мероприятий, встреч, совещаний и т.п. ввиду загруженности школы и занятий в две смены, подчиняется гибкому графику. О датах проведения мероприятий члены педагогического коллектива заранее информируются.

7.7. В целях обеспечения качества работы и эффективного использования рабочего времени администрация школы обеспечивает высокую степень информированности членов коллектива о намеченных мероприятиях, порядке и содержании сдачи отчетной документации и т.п.

7.8. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период Работодатель вправе, утверждая график работы школы, привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая рабочего времени, регламентированного Трудовым Кодексом КР. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (текущий и мелкий ремонт, работа по благоустройству территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

7.9. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, максимально исключая перерывы между занятиями.

7.10. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

7.11. Учебная нагрузка учителей, и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, потребностей школы и прочих условий.

7.12. Для проведения тарификации, создается тарификационная комиссия, в состав которой включаются представители профсоюзного комитета школы:

- Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с согласия работника.
- Предварительно Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает директор по согласованию с профкомом школы до ухода работников в отпуск.
- При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается, но не является решающим фактором:
 - 1) сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
 - 2) стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп), в случае выхода из декретного отпуска учителей и прочим, не противоречащим закону причинам.

7.13. Установленный в начале года объем учебной нагрузки не может быть изменен в течение учебного года по инициативе администрации за исключением случаев, выхода на работу временно отсутствовавших работников. Увеличение учебной нагрузки в течение учебного года в случаях производственной необходимости допускается только с согласия работника школы.

7.14. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. График отпусков утверждается директором школы по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для директора, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен письменно не позднее, чем за две недели до его начала.

7.15. Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый (при наличии средств в учреждении) отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы или свадьбы детей – 3 дней, рождения ребенка (отцу) – 1 день, смерти членов семьи – 5 дней, юбилей – 1 день.

7.16. работник имеет право на дополнительный неоплачиваемый отпуск в исключительных случаях (по семейным обстоятельствам или по состоянию здоровья без оформления больничного листа) до 14 календарных дней в течение года, в сроки, заранее согласованные с директором школы.

7.17. Вне графика отпусков работнику может быть предоставлен отпуск при предъявлении путевки на санитарно-курортное лечение.

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны договорились, что:

8.1. Администрация школы совместно с комиссией по социальному страхованию отчитывается перед членами трудового коллектива о расходовании средств социального страхования не реже 1 раза в год.

8.2. Директор контролирует регулярное проведение ежегодных медицинских осмотров работников.

8.3. В случае направления работника в командировку, в том числе для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание), в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.4. Директор школы способствует повышению профессионального уровня работников, посещению ими курсов повышения квалификации в соответствии с Трудовым кодексом КР и иными нормативными правовыми актами.

8.5. директор обязуется создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

8.6. Директор обязуется предоставлять работникам, получающим второе высшее образование учебные отпуска только на основании справок-вызовов учебных заведений. Имеющий государственную аккредитацию, без оплаты учебного отпуска.

8.7. Аттестация педагогических и руководящих работников осуществляется в соответствии с действующим Положением об аттестации и иными правовыми актами.

8.8. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам образовательных учреждений до введения в действие Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, сохраняются в течение срока, на который они были присвоены.

8.9. Аттестация педагогических и руководящих работников образовательных учреждений не зависит от форм повышения квалификации.

8.10. Школа обязуется согласно закону о персонифицированных исчислениях в пенсионный фонд предоставлять отчетность в социальный фонд.

9. Охрана труда

Для улучшения охраны труда в школе стороны приняли на себя следующие обязательства:

9.1. Директор школы:

- Составляет ежегодную программу для финансирования мероприятий по охране труда;
- При наличии финансовых средств, выделенных учредителем, выделяет средства на охрану труда из всех источников финансирования, что уточняется в соглашении об охране труда;
- Обеспечивает смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда;
- Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда;

- Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний;
- Проводит систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты;

9.2. Профсоюзная организация школы:

- Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда;
- Участвует в разработке Положения Об организации работы по охране труда в школе;
- Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда;
- Участвует в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.

10. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюзного комитета

Стороны договорили:

10.1. Директор школы, его представители, члены администрации школы обязаны:

- Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, содействовать ее деятельности;
- Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзной организации и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах;