

«Утверждаю»
Директор шк №2



«Утверждаю»
Председатель
профкома шк №2



«Согласовано»
Председатель городского
комитета профсоюзов

У.П. Абдиева
«22» 09 2022 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР между администрацией школы и профсоюзной организацией средней школы № 2 имени 50 – летия Кыргызстана

Утвержден на общем собрании профсоюзной организации
средней школы № 2 имени 50 – летия Кыргызстана 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 № 2.
- 1.2. Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся 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, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателем, условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании членов трудового коллектива, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.
- 1.4. Сторонами коллективного договора являются: профсоюзная организация средней школы № 2 от имени работников трудового коллектива в лице председателя профкома *Джалалова Светлана Юрьевна* и администрация школы в лице директора школы *Васильева Юрия Александровича*
- 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 координация 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 в 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 предоставлению жилья и земельных участков нуждающимся работникам школы.
- 3.4. Считать, что средняя школа № 2 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. Гарантии 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, профкомом 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 трудовой договор не могут быть внесены условия, ухудшающие положение 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, Положением 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 регулируется 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 может превышать 36 часов в неделю. Для остальных работников и администрации школы норма 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.
 - Предварительную 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 преимущества 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 санаторно-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, имеющих 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 договорились:

10.1. Директор школы, его представители, члены администраций 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;
- обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления и учреждений образования по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий настоящего коллективного договора, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней;
- не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе работодателя представителей профсоюзной организации, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению Коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзной организации, уполномочившей их на представительство;
- обеспечивать ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы на счет Профсоюза работников образования города Кызыл-Кия при наличии заявлений работников, являющихся членами профсоюзной организации;
- ежемесячно отчислять в виде наличных денежных средств в фонд школьного профсоюза определенную на общем собрании коллектива сумму для организации праздников, поездок, оказания материальной помощи, премирования работников, незапланированных нужд и трат общеколлективного значения.

10.2. Стороны договорились, что обязательному согласованию с профкомом средней школы № 2 подлежат:

- режим работы всех категорий работников;
- определение объема аудиторной и неаудиторной занятости;;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- должностные обязанности работников;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;
- другие локальные акты, касающиеся порядка и условий оплаты труда, режима рабочего времени.

11. Обязательства Профсоюзного комитета школы

Профсоюзный комитет средней школы №2:

- 11.1 Всемерно содействует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе школы.
- 11.2 Тесно и продуктивно в духе сотрудничества и взаимопонимания работает с администрацией школы, не допуская конфронтаций и содействуя работе над общими целями, задачами и проблемами.
- 11.3 Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюзной организации, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывают бесплатную юридическую помощь членам профсоюзной организации по всем интересующим их вопросам.
- 11.4 Оказывает членам профсоюзной организации материальную помощь из средств Профсоюза (при профсоюзном членстве не менее года).
- 11.5 Поощряет (в виде подарка или денежной премии) работников школы, членов Профсоюза, получивших призовые места в профессиональных конкурсах города и области.
- 11.6 Содействует профессиональному росту педагогических и других работников школы.
- 11.7 Содействуют улучшению условий труда, быта и оздоровления работников
- 11.8 Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Кыргызской Республики, настоящим коллективным договором.
- 11.9 Принимает необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения школы и ее работников.
- 11.10 Проводит постоянную разъяснительную работу с членами профсоюзной организации о целях и задачах профсоюзной организации, законодательстве КР и его изменениях в области трудовых отношений, способах разрешения трудовых конфликтов.
- 11.11 Использует все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов профсоюзной организации о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников школы.