



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией
и трудовым коллективом
ШКОЛЫ
на 2022-2027 г.г

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между администрацией и работниками на основе согласования взаимных интересов.

Коллективный договор является документом, гарантирующим защиту интересов каждого работника школы и распространяется на всех работников школы, в том числе и на временных. Профессиональный союз представляет интересы своих членов по вопросам труда и другим социально-экономическим вопросам.

Настоящий договор заключён между администрацией школы в лице директора и трудовым коллективом, от имени и по поручению которого выступает профком школы в целях обеспечения благоприятных условий деятельности коллектива, и в соответствии с Законодательством о труде и образовании (Трудовой кодекс КР, Закон КР «Об образовании» и пр.)

Коллективный договор определяет взаимоотношения администрации школы и трудового коллектива и направлен на совершенствование учебно-воспитательного процесса, обеспечение и улучшение условий труда, и социальную защищённость работников школы.

Предметом настоящего договора являются преимущественные дополнительные по сравнению с действующим Законодательством положения об условиях труда и его оплаты.

Данный договор принимается на три года, вступает в законную силу со дня его подписания сторонами до момента принятия нового коллективного договора.

Изменения, уточнения и дополнения в коллективный договор, не противоречащие действующему законодательству, могут быть внесены только с оформлением протокола на основании совместного решения администрации школы и профкома после одобрения их на собрании трудового коллектива и не могут быть изменены в сторону их ухудшения.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

На срок действия коллективного договора профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе трудового коллектива при выполнении администрацией всех положений.

Стороны несут ответственность за выполнение положений коллективного договора в соответствии со ст.45 ТК КР.

Трудовые отношения

Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются законодательством о труде КР.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК КР, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 55 ТК КР либо иными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

С заместителями директора, работниками пенсионного возраста и материально ответственными лицами заключаются только срочные трудовые договоры

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 54 ТК КР, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.71 ТК КР).

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.5.4 Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников образовательных организаций

устанавливается работодателем:

исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрам и, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом. Максимальный предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанной Инструкцией.

Изменение учебной нагрузки допускается с согласия работника в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В случаях указанных в подпунктах 1,4,5 пункта 2.7. для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется, (ст. 71 ТК КР)

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 1 месяц (ст.71 ТК КР). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Трудовым законодательством. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации.

Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным ТК КР (ст. 79 ТК КР).

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации.

Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития школы.

Администрация школы обязуется:

Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогов (в разрезе специальности).

Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест, осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 195 ТК КР).

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке предусмотренном ст. 139-141 ТК КР.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 139 -141 ТК КР, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о

порядке проведения аттестации учителей общеобразовательных организаций и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям надбавки со следующего месяца со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Включать в аттестационную комиссию представителя профсоюзной организации.

- Обеспечение занятости
- Администрация школы

Производить прием на работу на основании заключения письменного трудового договора согласно действующему Законодательству.

Заключает с вновь поступающим на работу трудовой договор /контракт/ в письменной форме с указанием его должности в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ, должностных обязанностей, условий оплаты труда, условий охраны труда.

Знакомит вновь принимаемого работника под роспись с Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами по охране труда и коллективным договором до начала работы.

Заводит на всех вновь поступивших работников, проработавших более 5 дней, трудовые книжки согласно инструкции «О порядке ведения трудовых книжек».

Своевременно в течение недели вносит в трудовые книжки все виды благодарностей.

Знакомит работников школы с записями в трудовой книжке один раз в год /в мае, перед уходом в отпуск/.

Выдает в случае расторжения трудового договора оформленную надлежащим образом трудовую книжку и производит окончательный расчет в день увольнения /в последний день работы/ (ст.65 ТК КР).

Уведомляет письменно каждого работника при сокращении штата, а также в случае ликвидации или реорганизации учреждения не позднее, чем за один месяц /под расписку/. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 83 ТК КР, предоставляет свободное от работы время не менее 1 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

Учитывает при сокращении штата преимущественное право работников на оставление на работе (ст.85 ТК КР):

- лица предпенсионного возраста /за три года до достижения пенсионного возраста, в т.ч. по выслуге лет/, проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью и другие категории работников определяемые коллективным договором.

Не заключает трудовой договор с педагогическими работниками при отсутствии медицинского освидетельствования согласно ст.63 ТК КР.

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации (п.1 ст.83 ТК КР) и сокращением численности или штата (п.2 ст.83 ТК КР) производит с предварительного согласия профкома (ст.84ТК КР).

Производит увольнение работников школы за нарушение кодекса чести учителя, за грубое нарушение Устава школы, за применение работником при исполнении своих профессиональных обязанностей непедagogических методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью ребенка в соответствии с требованиями ТК КР и Закона «Об образовании».

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.85 ТК КР), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

Перевод на другую работу без согласия педагогического работника допускается лишь в случаях, указанных в трудовом законодательстве.

Профсоюзный комитет

Осуществляет контроль за соблюдением администрацией установленного Законодательством приема на работу, перевода на другую работу и увольнения с работы.

Осуществляет контроль за ознакомлением работников при приеме на работу с приказом о приеме на работу, с должностными обязанностями, с условиями оплаты труда, с Правилами внутреннего распорядка, с коллективным договором и установленными в нем льготами.

Осуществляет контроль за выполнением работниками должностных обязанностей и Правил внутреннего распорядка.

Рассматривает вопросы, связанные с обоснованностью и законностью увольнения работника по инициативе администрации.

Один раз в год проверяет своевременное и правильное заполнение и хранение трудовых книжек.

Рабочее время и время отдыха

Нормальная продолжительность рабочего времени педработников устанавливается тарификацией, но не менее 20 часов и не более 31 часов в неделю (ст. 90,92 ТК КР); для остальных работников отрасли - 36-40 часов в неделю. Самостоятельное сокращение рабочего времени рассматривается как прогул. Рабочее время педработников регламентируется его нагрузкой, расписанием занятий и должностными обязанностями по трудовому договору.

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников школы согласно расписанию и графику работы.

Продолжительность очередного гарантированного отпуска для педагогических работников определяется согласно Постановлению Правительства КР в размере 56 календарных дней, для остальных работников - 28 календарных дней.

Очередность предоставления отпусков определяется ст.128 ТК КР. Отсутствие своевременно утвержденного графика отпусков оставляет за работником право уходить в отпуск в любое удобное для него время.

Администрация школы:

Работники школы имеют право пойти в отпуск вне графика при наличии санаторной путёвки.

Устанавливает предварительную нагрузку в апреле-мае на новый учебный год с учетом рекомендации школьных методических объединений, а также следующих принципов:

обеспечение стабильности объема учебной нагрузки на протяжении учебного года, сохранения преемственности классов и объема учебной нагрузки предыдущего года, за исключением сокращения классокомплектов, согласовывает ее с профсоюзным комитетом и доводит до сведения работников перед уходом в отпуск под роспись.

Устанавливает нагрузку больше или меньше ставки только с письменного согласия учителя.

Изменение нагрузки в течение учебного года возможно по взаимному согласию обеих сторон.

Возлагает на педработников, имеющих учебную нагрузку 20 часов в неделю и более, классное руководство, руководство МО, наставничество и прочую внеурочную работу по приказу и с письменного согласия учителя.

Согласовывает с профсоюзным комитетом тарификацию работников, составляет расписание уроков с учетом педагогической целесообразности и экономии времени учителя с предоставлением ему свободного методического дня для методической работы и повышения квалификации, если его учебная нагрузка не превышает 20 часов, а также учителям, обучающимся без отрыва от производства в высших учебных заведениях/если позволяет учебная нагрузка/.

Предоставляет методический день учителям-предметникам при нагрузке более 20 часов по мере возможности, а учителям начальных классов - один день за каждую проработанную четверть в каникулярный период/в случае невозможности предоставления методического дня/.

Предоставляет работникам краткосрочные отпуска /оплачиваемые/ на основании личных заявлений работников с указанием причин и по ходатайству профкома:

на медицинское обследование по настоянию врача - до 2 дней,

в связи с похоронами близких родственников - до 3 дней, /с выездом в другой населенный пункт - до 5 дней/, в связи с юбилеем /50,60, 70/- 1 день,

Предоставляет работникам отпуска с сохранением заработной платы по личному заявлению работника с указанием причин:

- женщинам, имеющим детей до 16 лет - не более 3 дней,
- в связи со свадьбой работника - до 3 дней,
- в связи со свадьбой детей работника - до 2 дней,
- в связи с переездом на новое место жительства - до 2 дней.

Указанные отпуска оформляются приказом и могут быть оплачены по соглашению между

администрацией школы и профкомом.

Не допускает при составлении расписания более трех «окон» в неделю при нагрузке 20 часов в одну смену и «окон» между сменами, стремясь не разрывать рабочий день учителя и экономить его время. Устанавливает распределение Фонда стимулирующих выплат совместно с профсоюзным комитетом и выносит его для утверждения на собрание трудового коллектива.

Включает в состав аттестационной комиссии школы представителей профкома согласно Положения о порядке проведения аттестации учителей.

Не направляет в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей до 3-х лет (ст.304 ТК КР).

Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.114ТК КР, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Разрабатывает и согласовывает с профкомом график работы библиотекаря, лаборантов, секретаря-машинистки, работника буфета, тех. персонала и сторожей с учетом специфики их работы и нормы рабочего времени. Предусматривает для данной категории работников введение суммированного учета рабочего времени.

В случае не проведения учебных часов не по вине учителя /из-за массовых болезней детей, нарушения теплового режима учреждения, сильных морозов /оплата производится согласно тарификации и расписанию уроков.

Профсоюзный комитет

Обеспечивает контроль с целью защиты прав и интересов членов профсоюза:

- за своевременным и правильным порядком распределения учебной нагрузки,
- за рациональным составлением расписания учебных занятий с учетом обеспечения педагогической целесообразности и экономии времени учителя,
- за порядком привлечения педработников к работе в период каникул в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул,
- за составлением графика работы техперсонала и его соблюдением со стороны работников и администрации,
- за соблюдением условий привлечения работников к работе в выходные дни /в т.ч. праздники/, в ночное время,
- за соблюдением положения о предоставлении членам профсоюза отпусков по уважительным причинам без сохранения и с сохранением з/п,
- за ходом проведения аттестации.

Оплата и нормирование труда

Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников образовательных организаций. Устанавливается почасовая система оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждый месяц в денежной форме.

Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Постановлением «О введении новых условий оплаты труда некоторых категорий работников системы образования» и включает в себя:

оплату труда исходя из стоимости часа урочной и внеурочной работы, в соответствии с уровнем образования.

- компенсационные доплаты за пед. стаж, наличие звания и выплаты предусмотренные Постановлением Бишкекского городского кенеша.

-стимулирующие выплаты (КТУ).

-другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, положением об оплате труда, локальными нормативными актами организации.

Изменения размеров оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

при увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления соответствующего документа;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа.

-при присвоении квалификационной категории - с 1 числа месяца следующего за днем вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда или ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого размера оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Администрация школы обеспечивает тарификацию педагогических работников и своевременное уточнение в связи с новыми условиями оплаты труда, изменением педагогического стажа, образования, присвоением квалификационной категории по итогам аттестации.

Устанавливает доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, учебно-методическую работу, наставничество, руководство МО, проведение внеклассной работы и т.д. в соответствии с Инструкцией о порядке оплаты труда.

Своевременно знакомит всех работников школы с условиями их труда, а также с журналом учета замещенных уроков.

Направляет педработников на курсы повышения квалификации только при наличии командировочного удостоверения.

Отмечает приказом по школе учителей и техработников, уходящих на заслуженный отдых, проработавших в школе 25 лет и юбиляров /50,60,70 и т.д./

Предоставляет педработникам и техперсоналу по согласованию с профкомом оплачиваемые отгулы /по согласованию/ (дни отдыха):

за подготовку учеников к городским олимпиадам при наличии призовых мест; 1 место- 3 дня, 2 место- 2 дня, 3 место-1 день суммарно/или оплачивается из Фонда надбавок и доплат/,

за дежурство на школьных дискотеках - по фактически затраченному времени /за вычетом рабочего/,

за проведение походов и экскурсий во внеурочное время - по фактически затраченному времени /за вычетом рабочего/,

для методической работы и подготовки к новой учебной четверти-1 день,

за долговременную замену /не менее 1 месяца/ -3 дня,

за работу без больничных листов в течение учебного года- 3 дня.

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно/в каникулярное время/. Компенсации при увольнении за эти неиспользованные отпуска не оплачиваются.

Создает условия /согласно положению об аттестации/ для работников, подавших заявление на прохождение аттестации, и/или изъявивших желание принять участие в конкурсе «Учитель года».

Производит оплату труда за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника в размере не менее 50% его дневной ставки. Соглашение сторон оформляется приказом по школе, который доводится до сведения работника под роспись.

Производит доплаты учителям и тех. работникам за работу в выходные и праздничные дни согласно требованиям ст.175 ТК РФ не менее чем в двойном размере.