



Принято
на общем собрании трудового
коллектива СОШ № 35
Свердловского района г. Бишкек
Протокол № 2
от 09.11.2016 г.

Коллективный договор

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между директором СОШ № 35 Майрыковой Ж. Ш., далее работодатель, и сотрудниками школы, в лице председателя профкома Борисовой М. А. 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, профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых, профессиональных гарантий, льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами.
- 1.3. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон.
- 1.4. Коллективный договор признает исключительное право руководителя учреждения на:
- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
 - поощрение работников за добросовестный труд;
 - требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
 - привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- 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.
- 1.5. Сторонами коллективного договора являются работники учреждения в лице представителя-первичной профсоюзной организации (далее-профсоюз), работодатель, в лице директора школы.
- 1.6. 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).
- 1.7. 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.)

Работники СШ №35 доверяют и поручают профсоюзному комитету представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива.

Профсоюзный комитет имеет право на:

- 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.
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о премиях, доплатах и надбавках;
- График отпусков;
- приказы о награждениях работников;
- другие документы, содержащие нормы трудового права;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения и внесения предложений по ее совершенствованию.

1.8. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон.

1.9. Коллективный договор признает исключительное право руководителя учреждения на:

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;

1.10. Коллективный договор признает право работника на:

- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки, выплату заработной платы;
- сокращенную, для педагогических работников рабочую неделю не более 27 урочных часов;
- отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства КР (приказ Министерства образования);
- объединение в профессиональные союзы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных
- трудовых споров;
- обязательное социальное страхование.

1.11. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав, интересов и не может ухудшать положение работника на основании Конституции КР. Трудовым кодексом КР, законом «Об образовании» «О профессиональных союзах», «О статусе учителя» законодательных актов.

1.12. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.13. Изменения и дополнения к коллективному договору производится в порядке, установленном ТК КР.

1.14. Работодатель несет ответственность за создание условий для осуществления деятельности профсоюзного комитета и предоставление помещения для работы;

1.15. Председателю профсоюзного комитета предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 5 календарных дней. Членам профсоюзного комитета (по представлению председателя профсоюзного комитета) - до 3 календарных дней.

1.16. Коллективный договор вступает, в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня установленного коллективным договором.

1.17. С стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора.

Профсоюзный комитет дважды в течение года отчитывается о ходе выполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

2. Вопросы приема, увольнения, сокращения, занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

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.

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.

2.3. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается, исходя из требований «Типового положения об общеобразовательном учреждении», когда «как правило, сохраняется объем учебной нагрузки в предыдущем году и преемственность преподавания предметов, в классах», «Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника».

2.4. Учебная нагрузка утверждается приказом работодателя с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.5. Проводить расстановку кадров на новый учебный год не позднее 15 апреля текущего года.

2.6. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

2.7. Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой под роспись до ухода в отпуск.

2.8. Работники образовательного учреждения имеют право не реже одного раза в 5 лет пройти переподготовку за счет средств учреждения.

Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

2.9. Своевременно создать комиссию по распределению стимулирующей части заработной платы. В состав комиссии в обязательном порядке включается председатель профсоюзного комитета.

2.10. Основаниями прекращения трудового договора являются ст.79 ТК КР:

➤ Соглашение сторон (ст.80);

➤ Истечение срока трудового договора (ст.81);

➤ Инициатива работника (ст.82);

➤ Инициатива работодателя (ст.83)

- Несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе;

- Вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;

- Прогула (отсутствие на работе более 3 часов подряд в течение рабочего дня без уважительных причин);

- Появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Такое состояние подтверждается медицинским заключением,

свидетельскими показаниями или актом, составленным работодателем совместно с представленным органом работников;

- Совершения по месту работы умышленной порчи или хищения имущества организации
 - Нарушения работником требований охраны труда, которое повлекло тяжкие последствия, включая травмы и аварии;
 - Совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, не совместимого с продолжением данной работы
 - Представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора, если эти документы или сведения могли являться основанием для отказа в заключении трудового договора
- Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную (работу) должность;
 - Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст.88);
 - Отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч.3 ст.75);
 - Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (ч.4 ст.71);
 - Отказ работника от предложения работы в организации в связи со сменой собственника, изменением ее подчиненности (подведомственности) и ее реорганизации (ст.77);
 - Отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (ч.1 ст.69)

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК КР и иными законами. Во всех случаях днем увольнения является последний день работы. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением, постановлением) работодателя.

2.10. В случае сокращения классов в течение учебного года предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

2.11. Основание сокращения штата, численности – Распоряжение вышестоящей организации.

2.12. Согласно ст.85 п.3. предупреждение об увольнении по сокращению штатов, численности оформляется приказом (распоряжением) с которым каждый работник должен быть извещен под расписку за один месяц. В приказе должны быть указаны причины сокращения штатов или численности работников.

2.13. Кандидатуры работников предполагаемых к высвобождению, должны определяться работодателем совместно с представительными органами работников, на демократической основе в обстановке широкой гласности.

2.14. Согласно ст.85 п.1. при проведении мероприятий по сокращению штата работников преимущественное право на оставление на работе должно быть предоставлено работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности и квалификации предпочтение следует отдавать:

- работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работодатель не должен допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно;
- семейным, при наличии двух и более иждивенцев;
- работникам, повышающим квалификацию без отрыва в высших и средних профессиональных учебных заведениях;

За работником, высвобождаемым в связи с сокращением штата, сохраняется на период поиска работы, но не более чем на три месяца, среднемесячная оплата труда с учетом выходного пособия и непрерывный трудовой стаж при условии, если в течение 10 календарных дней после увольнения зарегистрировались в государственной службе занятости в качестве лиц ищущих работу. За первый месяц со дня увольнения работнику выплачивается выходное пособие в размере не ниже двух среднемесячных заработных

плат, за второй и третий месяцы поиска работы за работником сохраняется среднемесячная оплата труда.

При увольнении работника с сокращением, трудовой договор по соглашению сторон может быть расторгнут до истечения срока предупреждения с выплатой компенсации в размере не ниже размера средней оплаты труда за каждый день, оставшийся до истечения срока. Недопускается увольнение работника в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в отпуске.

При сокращении, работнику должно быть предоставлено не менее одного свободного от работы дня в неделю с сохранением зарплаты для решения вопросов о новом трудоустройстве.

Одновременно с предупреждением об увольнении в связи с сокращением численности работодатель должен предложить работнику другую работу в этой же организации, установить новые условия оплаты труда, льготы и компенсации по новой работе. При невозможности трудоустроить работника в данной организации по истечении одного месяца, он может быть уволен по сокращению штатов. При этом увольнение работника в связи с сокращением штата в организации допускается, если работник отказывается от предлагаемой другой работы в этой же организации.

При сокращении работодатель приостанавливает наем новых работников и проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий сокращения работников.

Если работник согласен работать на новых условиях, то эти изменения вносятся в трудовой договор, который ранее был заключен. Если работник не согласен и нет подходящей работы по профессии, то он может быть уволен по ст.79 п.8 настоящего кодекса.

Согласно действующему трудовому законодательству работодатель не обязан уведомлять службу занятости населения о предстоящем высвобождении работника (нормы исключены законом КР от 30 марта 2009 года №103). Исключение составляют случаи массового увольнения более 20 работающих в течение месяца. В этом случае работодатель согласно ч.1 ст.16 Закона «О содействии занятости населения» не менее чем за 2 месяца обязан представить в органы государственной службы занятости населения информацию о предстоящих массовых увольнениях, количестве и категориях работников, которых они могут коснуться, сроках, в течение которых их намечено произвести сокращение штатов. При проведении сокращения численности работодатель вправе в пределах однородных профессий произвести перестановку более квалифицированных работников, на менее квалифицированных.

3. Оплата труда работников.

Сторны (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 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 правительства КР №270 от 31 мая 2011 года

3.1. 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;

➤ 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 Постановления правительства КР №270 от 31.05.2011 г.: за 5 лет стажа педагогической работы - в размере 10%, за 10 лет - в размере 20%, за 15 лет и более - 30%
- Согласно постановления Правительства КР (19.12.2006 г., №863), типового перечня работ, за которые могут устанавливаться надбавки к должностным окладам работающих в особых условиях, установить доплаты 15% учителям - предметникам информатики, химии, лаборантам кабинетов химии, библиотекаря
- Стимулирующий фонд заработной платы школы распределяется среди работников на основании коэффициента трудового участия (КТУ), баллов КТУ отражает объективную оценку личного вклада каждого члена коллектива и общие результаты работы школы.
- 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.

3.2. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок). Форма расчетного листка утверждается директорам с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.3. Заработная плата выплачивается по месту работы.

3.4. Заработная плата выдается один раз в месяц по следующим числам каждого месяца (10-15)

3.5. Администрация с учетом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает

«Положение о премировании, доплатах и надбавках стимулирующего характера».
«Положение» вывешивается на видном месте для всеобщего обозрения.

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 педагогов.
- Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

4. Организация труда, режим работы, время отдыха

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, возглавляемыми на них Уставом.
- Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.
- Для педагогических работников учреждения предусматривается продолжительность рабочего времени - не более 27 часов урочного времени

- 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

Администрация образовательного учреждения обязуется:

- 4.1. Для учителей, работающих в 5-11 классах, устанавливается 6-дневная рабочая неделя.
- 4.2. При шестидневной-один выходной день-воскресение.
- 4.3. Начало работы I смены в 8⁰⁰ Начало работы II смены 13¹⁵
Перерывы между уроками (перемены) по 5 минут, две перемены по 10 минут.
Перемены являются рабочим временем учителя, так как оплата труда производится по астрономическим (а не академическим) часам.
- 4.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность, рабочего времени-не более 27 урочных часов в неделю.
- 4.5. Рабочее время учителя определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее чем за 3 дня до начала очередной четверти.
Расписание составляется с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования времени учителя.
- 4.6. В случае возможности (в зависимости от объема учебной нагрузки) предоставлять учителю методический день. Методический день предоставляется учителю в обязательном порядке при прохождении им курсов повышения квалификации или переподготовки, если он направлен на учебу администрацией учреждения и учеба проходит во время, когда в школе проводятся уроки.
- 4.7. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.
- 4.8. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанным в ст.133 ТК КР.
- 4.9. 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 распорядка.
- 4.10. Работа в каникулярное время проводится в соответствии с приказом руководителя учреждения. Время работы не может быть выше объема учебной нагрузки учителя.
- 4.11. Технические работники школы, администрация, лаборанты, библиотекари работают по 40- часовой рабочей недели.
- 4.12. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор (заведующий), все его заместители по УВР, ВР, АХЧ, соцпедагог, психолог, организатор.
- 4.13. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 5 календарных дней. Работникам, не имевшим больничных листов в течение учебного года, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 3 рабочих дня.
- 4.14. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. В некоторых случаях это возможно с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 4.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в

соответствии с постановлением Правительства КР « Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций». Всем педагогическим работникам 56 календарных дней: техническим работникам -28 календарных дней.

- 4.16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 11 месяцев непрерывной работы. Администрация обязана предупредить работника о времени начала отпуска не позднее чем за 2 недели до его начала.
- 4.17. Разделение отпуска на части возможно с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника и в связи производственной необходимостью.
- 4.18. Администрация гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьями 134, 139, 140 .
- 4.19. При наличии в учебном расписании работника восьми или более «окон» в неделю предоставлять ему дополнительные дни отдыха во время школьных каникул.
- 5. Охрана труда и улучшение условий работающих**
- 5.1 Работодатель обязуется
- В рамках Закона КР «Об охране труда», «О профессиональных союзах», «Об образовании» и «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
 - Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по охране и безопасности труда в размере 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 сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.
 - Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками, обучение инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнении работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
 - Разработать и утвердить инструкции по охране труда обеспечит их соблюдение работниками. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.223 ТК КР)
 - Обеспечит прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.
 - Давать возможность технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным членам комитета по охране труда профсоюза, беспрепятственно посещать организацию, 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 (комиссию) по охране труда.
 - Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному лицу по охране труда для осуществления общественного контроля охраны труда.
- 5.2. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок). Форма расчетного листка утверждается директорам с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.3. Заработная плата выплачивается по месту работы.

5.4. Заработная плата выдается один раз в месяц по следующим числам каждого месяца (10-15)

5.5. Администрация с учетом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает «Положение о премировании, доплатах и надбавках стимулирующего характера».

«Положение» вывешивается на видном месте для всеобщего обозрения.

5.6. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательном учреждении для работников и учащихся возлагаются на работодателя.

5.7. Администрация:

- организует ежегодные бесплатные медицинские обследования, прохождение флюорографии, сдачу анализов в кожно-венерологическом диспансере для работников учреждения;
- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- разрабатывает и утверждает совместно с профсоюзным комитетом инструкции, по охране труда;
- создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

5.8. Администрация и профсоюзный комитет на партетной основе создают комиссию по охране труда .

Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
- оценку состояния условий труда на рабочих местах;
- проведение паспортизации условий труда и обучения;
- своевременное расследование несчастных случаев.

5.9. От профсоюзного комитета ответственным за охрану труда считать Токторбаева М. А.

5.10. Организовать совместно с профсоюзным комитетом подготовку, учреждения к новому учебному году, произвести ремонту кабинетов, столовой, спорт зал, мастерских.

5.11. Основные мероприятия по охране труда предусматриваются соглашением по технике безопасности и охране труда.

5.12. Обеспечить выполнение Соглашения по технике безопасности и охране труда в полном объеме.

5.13. Разработать (обновить) и утвердить инструкции по охране труда, проводить первичный и плановый инструктаж на рабочем месте.

5.14. Направлять сотрудников на обучение по охране труда. Осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их актом по форме № 6

5.15. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и. т. п.), производить соответствующие доплаты.

5.16. Обеспечить работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами.

5.17. Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима. При температуре воздуха ниже 30 градусов работа учреждения может быть остановлена.

5.18. Проводить анализ заболеваемости и ее причин ежеквартально.

5.19. Администрация обязуется не заключать хозяйственные договора об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников учреждения и учащихся.

6. Разрешение трудовых споров

- 6.1. Индивидуальные трудовые споры работников и администрации школы по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь, период задержки расчета или выдачи трудовой книжки, разрешаются в соответствии с ТК КР (в комиссиях по трудовым спорам)
- 6.2. Комиссии по трудовым спорам образуются из равного числа представителей работников и работодателя.
- 6.3. Коллективный трудовой спор-это неурегулированные разногласия между работодателям образовательного учреждения и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа руководителя уместь мнение профсоюзного комитета при принятии актов, содержащих нормы трудового права.
- 6.4. Порядок разрешения коллективных споров регулируется ТК КР.

7. Социальные льготы и гарантии.

Стороны договорились:

- Предоставлять работникам образования оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:
 - бракосочетание работника -3 рабочих дня ,
 - смерть детей , родителей, супруга, супруги -3 рабочих дня.
- Выплачивать работникам при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста, либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости, единовременное материальное вознаграждение в размере тарифной ставки (оклада).

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 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.

8. Стороны совместно.

- Выходят с ходатайством в вышестоящие органы об улучшении жилищных условий сотрудников.
- Совместно с комиссией по социальному страхованию осуществляет 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, воспитывающим 3х детей до 12ти лет, добавляется по три дня к трудовому отпуску.
- Работнику, проработавшему в системе образования более 25 лет-3дня.
- Профсоюзным активистам 3-х дневный дополнительный отпуск.

9. Пенсионное обеспечение.