



Принято
на общем собрании трудового
коллектива СОШ №35
Свердловского района г. Бишкек
Протокол № 2
от 16.12.2020 г.

Коллективный договор

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён 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 заключён в соответствии с Конституцией 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 заключён 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 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 заключён 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 партнёрства, обязуются:
Работодатель обязан:

- Признавать выбранный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем трудового коллектива, при подготовке и заключению 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 приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путём проведения собраний, конференций, отчётов ответственных работников, через информационные стенды и т. д.)

Работники СОШ №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 её 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 объёме и в установленные сроки, выплату заработной платы;
- сокращённую, 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 трёх лет.

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

1.14. Работодатель несёт 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. 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 приёма, увольнения, сокращения, занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

2.1. Стороны договорились о том, что:

➤ Приём на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании трудового договора с работником. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

➤ Приказ (распоряжение) работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный 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 учётом 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 счёт 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)
- Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы;
- 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 её подчинённости (подведомственности) и её реорганизации (ст. 77);
- Отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (ч. 1 ст. 69);

Трудовой договор может быть прекращён и по другим основаниям, предусмотренным ТК КР и иными законами. Во всех случаях днём увольнения является последний день работы.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением, постановлением) работодателя.

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

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

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

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

2.15. Согласно ст. 85 п. 1. при проведении мероприятий по сокращению штата работников преимущественное право на восстановление 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 учётом выходного пособия и непрерывный трудовой стаж при условии, если в течении 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 средней оплаты труда за каждый день, оставшийся до истечения срока. Не допускается 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 заключён. 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). Исключения 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.

Стороны (Администрация и Профсоюз) обязуются:

- Создавать условия, способствующие повышению оплаты труда и материального поощрения, соответственно квалификации и служебным обязанностям выполняемой работы.
 - Принимать необходимые меры по укреплению кадрового потенциала, способствовать повышению престижа организации.
 - Оплата работников устанавливается в соответствии с постановлениями Правительства КР, 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 путём тарификации учителей, которая включает в себя:
- Оплату труда, исходя из нагрузки, определённой 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.
 - Работодатель обязуется обеспечивать:
 - Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведённых 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 (19.12.2006г. №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, библиотекаряю.
 - 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 утверждённого коллективом «Положения о премировании и поощрении».

➤ Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель.

3.2. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведённых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчётный листок). Форма расчётного листка утверждается директором с учётом мнения профсоюзного комитета.

3.3. Заработная плата выплачивается по месту работы.

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

3.5. Администрация с учётом 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 комиссии, разработке локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

➤ Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объёме заработной платы работникам, а также распределения премий, поощрений за творческий вклад пед.работников.

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

Организация труда, режим работы, время отдыха:

➤ Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом.

➤ Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

➤ Для педагогических работников учреждения предусматривается продолжительность рабочего времени – не более 27 часов урочного времени 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.

3.6. 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.

3.7. 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 с производственной необходимостью.

3.8. Администрация гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьями 134, 139, 140.

3.9. При наличии в учебном расписании работника восьми или более «окон» в неделю предоставлять ему дополнительные дни отдыха во время школьных каникул.

4. Охрана труда и улучшение условий работающих

4.1. 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 её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учётом мнения профсоюзного комитета.

➤ Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками, обучение, инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

➤ Разработать и утвердить инструкции по охране труда, обеспечить их соблюдение работниками. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 223 ТК КР)

➤ Обеспечить 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.

➤ Предоставить один свободный день в месяц уполномоченному лицу по охране труда для осуществления общественного контроля.

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

4.3. Администрация:

- организует ежегодное медицинское обследование, прохождение флюорографии.
- 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;

- контролирует наличие и комплектность аптечек лекарственными препаратами и средствами для оказания первой медицинской помощи.

4.4. Администрация и профсоюзные комитет на паритетной основе создают комиссию по охране труда.

Стороны обязаны сотрудничать и 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.

4.5. От профсоюзного комитета ответственным за охрану труда считать Досумбаева И.Т.

4.6. Организовать совместно с профсоюзным комитетом подготовку, учреждения к новому учебному году, произвести ремонт кабинетов, столовой.

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

4.8. Обеспечить выполнение Соглашения по технике безопасности и охране труда в полном объёме.

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

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

4.11. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т. п.), производить соответствующую доплату.

4.12. Обеспечить работников полагающимся инвентарём, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами.

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

4.14. Проводить анализ заболеваемости и её причин ежеквартально.

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

5. Защита чести и достоинства учителя

Учителю как гражданину Кыргызской Республики или любой другой страны гарантируются защита чести и достоинства.

Система инспекции и контроля профессиональной деятельности учителя не должна ограничивать свободу творческой инициативы учителя. В ходе аттестации и других случаях оценка работы учителя должна быть объективной и доводиться до сведения учителя.

Порядок аттестации, инспекции и контроля за деятельностью учителя, разрабатывается уполномоченным государственным органом в области образования и утверждения Правительством.

В части слова «общеобразовательных школ, дошкольных и внешкольных учреждений» заменить словами «дошкольных образовательных, общеобразовательных, внешкольных образовательных, специально образовательных организаций, организаций дополнительного образования детей и подростков».

Не допускается привлечение учителей общеобразовательных школ, дошкольных и внешкольных учреждений на сельскохозяйственные и другие работы, не связанные с их профессиональной деятельностью.

Родители учащихся не имеют права на неоправданное вмешательство в вопросы, которые по своему характеру входят в круг профессиональных обязанностей учителя.
(В редакции Закона КР от 15 января 2013 года №3)

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 расчёта или выдачи трудовой книжки, разрешаются в соответствии с ТК КР в (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 учесть 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 обязаны:

- Предоставлять работникам образования оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника – 3 рабочих дня,
- смерть детей, родителей, супруга, супруги – 3 рабочих дня.

7.1. Профсоюзный комитет:

- Оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

- Создаёт банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных одиноких матерей, работников, имеющих трёх 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.

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 по выделению сотрудникам школы путёвок.

- 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 трёхдневный дополнительный отпуск.

9. Пенсионное обеспечение.

9.1. В соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда КР сведения о застрахованных лицах, определённые настоящим законом. Информировать застрахованных лиц, работающих в школе, о сведениях, представленных в органы Пенсионного фонда КР, для индивидуального (персонифицированного) учёта по мере их поступления.

10. Гарантии профсоюзной деятельности.

10.1. Стороны подтверждают, что:

- Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем и руководителем с учётом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.
 - Профсоюзным органам предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, служебный транспорт, средства связи, множительная техника и т. д.
 - Работодатель обеспечивает ежемесячно перечисление на счёт профсоюзной организации дополнительно 0,5% на приобретение путёвок для летнего отдыха, оздоровления в санаториях, согласно письменного решения профсоюзной организации.
 - Члены выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессионального союза, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учёбы.
 - Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.
 - По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профкома, по инициативе работодателя,
 - очередность предоставления отпусков,
 - утверждение правил внутреннего трудового распорядка,
 - создание комиссий по охране труда,
 - установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков, установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда,
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников,
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения,
 - другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников предусмотренные коллективным договором.
- 10.2. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при проведении поощрения работников.

10.3. Выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

10.4. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора

Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2021 года и действует по 01.01.2024 года.

Договор может быть продлён на следующий год, если ни одна из Сторон не изъявит намерения, модифицировать или аннулировать его.

Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора.

Отсутствие такого уведомления является основанием для продления договора. Срок продления не может быть более трёх лет.

Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет администрация, профсоюзный комитет и их вышестоящие органы.

Администрация отчитывается о ходе выполнения коллективного договора перед профсоюзным комитетом не менее двух раз в году.

На срок действия договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путём принятия компромиссного решения.

12. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

- Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду.
- Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании.
- Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора конфликты, связанные с его выполнением.
- Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

13. Приложения к коллективному договору

Приложения к коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений.

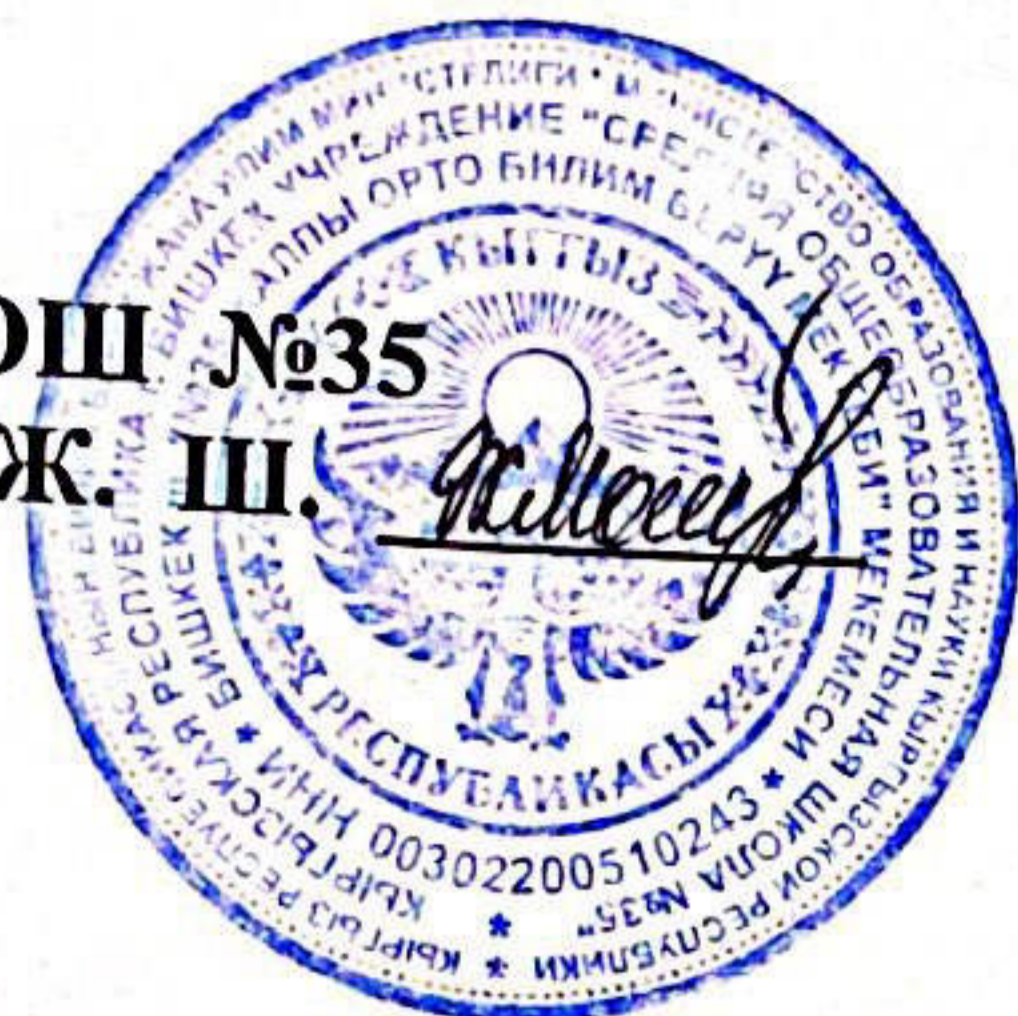
К договору прилагаются:

- правила внутреннего трудового распорядка.
- соглашение по технике безопасности и охране труда.

Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2021г.

Срок действия договора 3 года

Директор СОШ №35
Майрыкова Ж. Ш.



Председателя профкома
Борисова М. А.

