Учебно-воспитательный комплекс
школа гимназия №95

Коллективный договор

г.Бишкек.

Бишкекский городской комитет профсоюза работников образования и науки
Комиссия по регистрации коллективных договоров
Зарегистрирован
№ 100 Сентября 2020 г.
Председатель Г. У. Султанбаева

Принято
на общем собрании трудового коллектива
УВК ШГ №95 г. Бишкек
от «16» сентября 2020 г.

Протокол № 1

КОЛЛЕКТИВНОЙ ДОГОВОР

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между директором УВК ШГ № 95 Шимовой А.С, далее работодатель и сотрудниками школы, в лице председателя профкома Калдыбаевой Д.И. и является правовым актом, регулирующим специально-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 и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников , а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленным законами, иными нормативными актами.

Коллективный договор заключен в целях:

- Создания системы социально трудовых отношений, максимально способствующий стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения работников, укрепление 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.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профсоюз), работодатель, в лице директора школы.

1.4.настоящий коллективный договор заключен скором на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами (или с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.5. Стороны признавая принципы социального партнерства, обязуются:

Работодатель обязан:

- Признавать выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем трудового коллектива, при подготовке и заключение коллективного договора, представляющим интересы работников 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 (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и т.д.).

Профсоюзный комитет обязан:

- Содействовать эффективной работе образовательной организации.
- 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.
- Воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.8. При реорганизации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении срока реорганизации.

1.9. В течении срока действия коллективного договора:

- Стороны в праве вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК КР.
- Ни одна из сторон не вправе прекращать выполнение принятых на себя обязательств в одностороннем порядке.

1.10. Контролируют выполнение коллективного договора профсоюз и один раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

2. Прием на работу.

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 им и коллективного договора.

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 труда 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 №511 от 30.09.19г.

3.1.1. Заработная плата учителям устанавливается путем тарификации учителей, которая включает в себя:

- Оплату труда, исходя из нагрузки, определенной на начало учебного года;
- Доплаты за выполнения работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей;
- Доплаты за условия труда, отклоняющие от нормальных условий труда;
- 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 произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- Надбавки за стаж педагогической работы согласно Постановления Правительства КР №270 от 31.05.2011г: за 5 лет стажа педагогической работы – в размере 10%, за 10 лет – в размере 20%, за 15 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, доплата работникам библиотеки согласно Постановления Правительства КР №258 от 27.04.15г.
- 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.

Профсоюз:

- Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработок 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 педагогических работников.

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

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1.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, 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 31часов в неделю.
- 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 из отпусков допускается только с его согласия.
- Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанным в ст. 133 ТК КР.
- Работникам систематически нарушающим правила трудового договора или нарушившим общественный порядок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания:

- снимается КТУ на срок, определяемой руководителем подразделения;

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 трудового распорядка.

5. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

В целях стимулирования роста профессионального мастерства и квалификации, повышения творческой активности, определения деловых

качеств работника, совершенствования деятельности организации и продвижения работника по службе, а также соответствия его занимаемой должности, стороны (аттестационно – квалификационная комиссия) обязуется разработать положение и утвердить на основе Типового Положения и перечня должностей, которые могут подлежать внутренней аттестации в каждой образовательной организации (ст. 197 ТК КР).

Работодатель обеспечивает:

- С учетом мнения руководителей методических секций определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения и вакансий по предметам.
- Повышение квалификации педагогические работники проходят не реже одного раза в пять лет.
- Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другой город, страну.
- Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.195 ТК КР, при условии продолжения работы в школе после окончания работы.

Профсоюз осуществляет:

- Контроль за соблюдением администрации вопросов занятости работников, работы по закрытию вакансий.

6.Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

- В рамках Закона Кыргызской Республики «Об охране труда», «О профессиональных союзах», «О статусе учителя» соблюдать нормы и правила охраны труда в Учебно-воспитательного комплекса школы-гимназии №95;

- Разрабатывать и утверждать ежегодно Соглашение по охране труда и технике безопасности между администрацией УВК ШГ№95 и профсоюзным комитетом.
- Обеспечить право работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 215 ТК КР).
- Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по охране и безопасности труда в размере не менее 0,2% от затрат на образовательные услуги.
- Провести аттестацию рабочих мест и по 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 так же переведенными на другую работу работниками, обучение и 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 обеспечить их соблюдение работниками. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве. (ст. 223 ТК КР)
- Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских смотров 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.

Профсоюзный комитет обязуется:

- Организовывать спортивно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;
- Проводить работу по оздоровлению детей сотрудников;

- Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством КР.
- Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашение на календарный год по охране труда и созданию условий труда
- Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников и проводить аттестацию рабочих мест.
- Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельные расследования несчастных случаев.
- Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.
- Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, винновых в нарушении нормативных требований по охране труда.
-

7. Социальные льготы и гарантии.

Стороны договорились:

- Предоставлять работникам неоплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

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

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 осуществляют 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 3-х детей до 12 лет, добавляется по три неоплачиваемых дня к трудовому отпуску.
- Работнику, проработавшему в системе образования более 25 лет – 3 дня.
- Профсоюзным активистам 3-х дневной неоплачиваемых дополнительный отпуск.

9. Пенсионное обеспечение.

9.1. В соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда КР сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим законом. Информировать застрахованных лиц, работающих в школе, о сведениях, представленных в орган пенсионного фонда КР, для индивидуального (персонифицированного) учета 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 учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.
- Профсоюзным органам предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, служебный транспорт, средства связи, множительная техника и т.д.
- Работодатель содействует ежемесячному перечислению на счет профсоюзной организации дополнительно 0,5% на приобретение путевок для летнего отдыха, оздоровления в санаториях, согласно письменного решения профсоюзной организации.

- Члены выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее 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 учебы.
- 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 предоставление 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 профсоюза, 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. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

- Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в городской комитет профсоюза работников образования и науки.
- Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников (сентябрь, февраль).
- Рассматривают возникшие в период действия коллективного договора разногласия и 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.

Директор УВК ШГ №95

_____ А.С. Шимова.

Председатель профкома

_____ Д.И. Калдыбаева

41. Имангалиева А.М.
42. Сапарбаева Н.Э.
43. Кадыев Э.А.
44. Турлыбаева Г.И.
45 Ганина Ю.
46 Сметанкова
47 Глубень Л.В.
48. Басенко Н.А.
49. Алтынышова Б.А.
50. Орозакунова Н.Ы.
51 Бакытбек к. А.
52. Айбекова Н.А.
53. Байсеваева Б.Ж.
54 Канатбек кЖ
55. Семенцова Е.М.
56. Сосыркая И.Б.
57 Калоганова Л.Т.
58 Жемерова Г.Ч.
59 Макеева Б.И.
60. Артишова А.В.
61. Сидоренкова А.А.
62. Сидкова М.К.
63 Мизамова Н.Ф.
64 Каимуратова К.Ч.
65 Арзыкулова В.А.
66. Майборкова А.С.
67 Жамбетеуетанова Ж.М.