Коллективный договор
средней общеобразовательной школы №83
г. Бишкек Первомайского района
на 2021-2022 гг.

От работодателя:
Директор СОШ №83
Канетова Э.О.

От работников:
Председатель ПК №83:
Абдыраманова Г.А.
……

г. Бишкек 2021

Содержание

1. Общее положение ---------- - ----------1
2. Трудовой договор ----------3
3. Высвобождение и содействие их трудоустройству---------5
4. Рабочее время и время отдыха ----------6
5. Оплата и нормирование труда ---------- 9
6. Гарантии и компенсации ----------10
7. Охрана труда и здоровья работников ----------11
8. Обязательство профкома ----------13
9. Гарантии профсоюзной деятельности---------- 14
10. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон ---------- 15
11. Приложения к коллективному договору----------16

1. Общее положения.

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работникам и является правовым актом, регулирующее социально-трудовые отношения в образовательном учреждении - СШ № 83 г. Бишкек (в дальнейшем - Образовательное учреждении).

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией КР от 27 июня 2010 года), **Трудовым кодексом КР** (далее - **ТК КР)** (веденным в действие Законом КР от 4 августа 2004 г. №107), **Законом КР «Об образовании»** от 30 апреля 2003 г. №92, **Законом КР «О статусе учителя»** от 14 января 2001г. №9, **Законом КР «Об охране труда»** от 1 августа 2003 года №167, **Законом КР «О социальном партнерстве»** от 25 июля 2003 г. №154, **Законом КР «О профессиональных союзах»** от 16 октября 1998 гЛ№130, **Уставом СШ № 83** От года и иными нормативно- правовыми актами системы образования Кыргызской Республики.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:
работники Образовательного учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя профкома СШ № 83 Абдыраманова Г.А.
работодатель в лице его представителя - директора СШ № 83 Канетова Э.О.

1.4 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работадателем, согласно ст. 30 Кыргызской Республики

1.5 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Образовательного учреждения.

1.6 Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Образовательного учреждения или расторжения трудового договора с директором Образовательного учреждения.

1.8 При реорганизации Образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации

1.9 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК КР.

1.12 В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников СОШ №83

1.14 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.15 Настоящий договор вступает в силу с «15 сентября» 2021 года.

1.16 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о премировании работников;
- положение об установления надбавок и доплат;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и установление им компенсационных;
- соглашение по охране труда (разрабатывается совместно с ПК);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
- перечень оснований представления материальной помощи работникам и ее размеров.

1.17.Стороны определяют следующие формы управления Образовательным учреждением н непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию с) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Образовательного учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.18 Администрация учреждения признает профком полномочным представителем коллектива работников Образовательного учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров.

1.19 Профком признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих у задач и целей учреждения, обеспечение роста качества труда, создание нормального морально-психологического климата.

Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения
2 определяются в соответствии с ТК КР, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом СШ № 83 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также другими соглашениями и настоящим коллективным договором.

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

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). **Ст.55** ТК КР. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу в трехдневный срок и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания. **Ст.58** ТК КР.

2.3. Трудовой договор с работником, заключается на неопределенный срок.
с- Срочный трудовой договор может заключаться по инициатив! работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 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.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 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 и в письменной форме (ст. 71 ТК КР

2.5. Объем педагогической нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в СШ №83 **(постановление Правительства КР от 31 мая 2011г. №270 «Об утверждении инструкции о порядке исчисления заработной платы работников образовательных организаций».**

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной наТрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов заработной платы устанавливается только с их письменного согласия **(п.57 Типового положения об общеобразовательной организации).**

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в СОШ № 83, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая, работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых СШ № 83 является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в соответствии с трудовым договором.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период другим учителям.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение, учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора, возможны только:

2.10.1 по взаимному согласию сторон;

2.10.2 по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, при сокращении количества классов (групп) **(п. 57 Типового положения об общеобразовательном учреждении);**
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связ*1 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 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, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- по возвращению на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора (трех) лет, или после окончания этого отпуска.

В случаях изменения учебной нагрузки, согласно п.2.10, то работодателю согласие работника не требуется. В случаях изменения в течение учебного года у педагогических работников СШ № 83 стажа педагогической работы, образования или присвоения им ученой степени, Почетных званий «Народный» и «Заслуженный» - им устанавливаются соответствующие доплаты, в случае присвоения высшей степени отличия «КР Баатыры» - повышается размер заработной платы. Изменение размеров заработной платы в этих случаях производится согласно Приложения №1 «Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников образовательных организаций», введенного **Постановлением Правительства КР от 19.01.11 г. «О введении новых условий оплаты труда работников образовательных организаций»**

2.11 Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашения сторон (ст.80);
- истечение срока трудового договора (ст.81);

- инициатива работника (ст.82);
- инициатива работодателя (ст.83).

2.12 Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуть работодателем в случаях:

- ликвидации организации;
- сокращение численности или штата работников;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе;
- вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, справками о невыполнении норм труда;
- 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;
- совершения по месту работы умышленной порчи или хищения имущества организации;
- нарушения работником требований охраны труда, которое повлекло тяжкие последствия, включая травмы и аварии.

л

3.6 Работодатель имеет право также одностороннее расторгнуть трудовой договор согласно **ст. 38Т(Дополнительные основания для прекращения трудового договора с педагогическим работником) ТК КР:**

- повторного в течение 1 года грубого нарушения устава образовательной организации;
- применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

3.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 1 месяц до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 83
ТК КР предоставлять 1 свободный день в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения **(п. 1 ст. 83 ТК КР)** и сокращением численности или штата **(п. 2 ст. 83 ТК КР)** производить с учетом мотивированного мнения профкома **(ст. 84 ТК КР).**

3.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из СОШ №83 инвалидов.

3.5. Стороны договорились, *о том что:*

3.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда имеют: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении 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; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее однОге года.

3.5.2. Высвобождаемым работникам, при сокращении численности или штата, предоставляется преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритетов приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3.6 Работодатель имеет право также одностороннее расторгнуть трудовой договор согласно **ст. 381 (Дополнительные основания для прекращения трудового договора с педагогическим работником) ТК КР:**

- повторного в течение 1 года грубого нарушения устава образовательной организации;
- применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4,1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения **ст. 89 ТК КР (Понятие рабочего времени и его нормирование),** учебными расписаниям (которые могут изменяться в связи с производственной необходимостью), годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом СОШ № 83.

4.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного,

учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со **ст. 106 ТК КР (Ненормированный рабочий день).**

4.3 Для педагогических работников СШ № 83 устанавливается продолжительность рабочего времени в неделю с учетом затрат на урочную, подготовительную, внеурочную и учебно-методическую деятельность, а также выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом, но не более 24 часов.

4.4 Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 5 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением **(ст.93 ТК КР).**

4.5 Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям, имеющим педагогическую нагрузку не более 20 часов учебной деятельности и не имеющих классное руководство, по возможности, предусматривается один день в неделю дляд|етодической работы и повышения квалификации. При нагрузке не менее 16 часов учебной деятельности в неделю расписание составляется, по возможности, таким образом, чтобы у учителя было не менее 3-х уроков в день, если при этом в конкретном классе количество уроков в день не более двух. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом СОШ №83 (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.6 .Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей **114 ТК КР (Запрещение работы в выходные дни и нерабочие праздничные дни),** с их письменного согласия и с согласия профкома, по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день может компенсироваться по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха или присоединением к трудовому отпуску, предусмотренном статьями **115 (Компенсация за работу в выходной и нерабочий праздничный день) ТК КР.**

4.7 В случаях, предусмотренных статьей **100(сверхурочная работа) ТК КР,** работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.8 Привлечение работников СОШ № 83 к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения,

должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

4.9 Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников СОШ № 83. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора СОШ № 83 или лица его заменяющего. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия установлен суммированный учет рабочего Времени в пределах месяца.

4.10 В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее, чем за две недели до окончания учебного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из ттего производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями **116 (Ежегодные оплачиваемые отпуски) -118 ТК КР.** При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. **131 ТК КР).**

4.12. Работодатель обязуется:

4.12.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях ст.133(Отпуска без сохранения заработной **платы) ТК КР:**

- при рождении ребенка в семье - до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию - до 3 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны - до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при защите страны, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в год;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - до 5 календарных дней в год;
- членам профкома - до 3 календарных дней в год.

В период нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы за ним сохраняется место работы (должность).

4.13. Общим выходным [4] днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или Трудовым договором. **Ст.112** (**Выходные дни)** ТК КР.

4.14 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по СОШ № 83, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе, в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут. **Ст. 110 (Перерыв в течение рабочего дня) ТК КР.**

4.15 Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

5.1 Оплата труда работников СОШ №83 осуществляется на основании «Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников образовательных организаций» утвержденной постановлением Правительства Кыргызской Республики от 31 мая 2011 г. №270.

5.2 Размеры почасовой оплаты труда учителей, должностных окладов педагогических и других работников СОШ №83 определены согласно приложениям 1 -18 к постановлению Правительства Кыргызской Республики **«О введении новых условий оплаты труда работников общеобразовательных организаций» от 19 января 2011 года №18.**

5.3 Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленными приложениями изложенными в постановлении Правительства КР №18 от 19 января 201 Нода.

5.4 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем 1 раза в месяц в денежной форме. **Ст. 157 ТК КР.**

5.5 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством, и включает в себя:

- оплату труда, исходя из затрат рабочего времени на урочную, подготовительную, внеурочную деятельность и повышение мастерства (учебно-методическую деятельность)
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными
- нормативно-правовыми актами КР системы образования:
- надбавки за стаж педагогической работы;
- надбавка за особые условия труда;
- доплата за почетные звания;
- доплата за совмещение профессий и расширение зоны обслуживания.

5.6. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в СОШ №83, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

5.7. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (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 разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5 .8. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки

5.9 Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях и в размере, определенном действующим законодательством. **Ст.275 (Обязанность работодателя возместить материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться) ТК КР.**

5.10 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор СОШ № 83.

5.11 Согласно **подпункта, 2 раздела 6 пункта 5** данного «коллективного договора» и **«Положения об оказании материальной помощи сотрудникам** СОШ № 83» любому из сотрудников (или члену его семьи) может быть оказана материальная помощь:

- в связи с рождением ребенка;
- тяжелого заболевания, операции и затрат на лечение;
- в связи с тяжелым материальным положением;
- утраты личного имущества, в результате: пожара, несчастного случая, совершенного преступления против сотрудника;
- в случае смерти сотрудника, основным местом работы которого являлась СОШ № 83;
- в случае смерти близких родственников.

6. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что

6.1 Профком ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

6.2 Работодатель:

- ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство), выделение земельного участка на строительство индивидуального жилища;
- выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на издание авторских учебников и программ в размере, предусмотренном действующим законодательством;
- организует в учреждении общественное питание (столовые,[v] буфеты, комнаты (места) для приема пищи);
- ходатайствует перед муниципальным органом управления образованием о предоставлении материальной помощи работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения с учетом мнения профкома:
- обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) нц«время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с законом эти обязанности должны исполнятся **в** рабочее время. **Ст.182 (Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей) ТК КР;**
- сохраняет за работником место работы (должность) и среднемесячный заработок на время проведения ежегодного медицинского обследования **(ст.183 ТК КР).**
- сохраняет место работы (должность) и среднемесячный заработок при направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы **(ст. 185 ТК КР);**
- обязан предоставить преимущественное право при приеме на работу в СШ № 83 работнику, уволенному из СШ № 83 в связи с призывом на срочную военную или заменяющую ее альтернативную службу, по окончании срока службы **(ст. 187 ТК КР);**
- при временной нетрудоспособности выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законом и иными нормативно-правовыми актами, установленными Правительством КР **(ст. 194 ТК КР).**

6.3 Расторжение трудового договора не допускается с женщинами, имеющими детей **в** возрасте до 3 лет, с одинокими матерями, имеющими детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов - до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктами 5-8,10,11 **ст.83 настоящего Кодекса.**

3. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

7.1 Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников **(ст. 220 ТК КР).** Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2 Ходатайствует перед вышестоящими органами управления образованием о выделении средств на реализацию мероприятий по охране труда, определенных Соглашением по охране труда;

7.3.Организовать в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и членов комиссии по охране труда.

7.4.Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало каждого учебного года.

7.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения

7.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей **(ст.214 ТК КР).**

7.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника **(ст. 220 ТК КР).**

*

7.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет **(ст. 211 ТК КР)**

7.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере, предусмотренном действующим законодательством **(ст. 215 ТК КР).**

7.10 Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда **(ст.224 ТК КР)**

7.11 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома **(ст. 216 ТК КР).**

7.12 Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда **(ст.212 ТК КР).**

7.13 Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.14 Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.15 Обеспечить беспрепятственный допуск в СШ № 83 представителей соответствующих органов, к проведению расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проверок работы по предупреждению производственного травматизма и аварий, предоставления им сведений по охране труда в установленном законодательством порядке **(ст. 211 ТК КР).** В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.16 Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением **(ст. 220 ТК КР).**

Работники обязуются: (Ст.213 ТК КР)

7.17Соблюдать установленные требования правил, норм и инструкций по охране труда;

7.18 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.19 Проходить обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

7.20 Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в СОШ № 83, или об ухудшении состояния своего здоровья;

7.21 Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.

Профком обязуется:

7.22. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.23 По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

7.24 Один раз в полгода информировать коллектив СОШ № 83 о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых, организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников СОШ № 83; проводить работу по оздоровлению детей работников СОШ № 83.

4. Обязательства профкома

Профком обязуется:

4.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Законом КР «О профессиональных союзах» и ТК КР. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2 Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3 Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

8.4 Направлять учредителю (собственнику) СОШ № 83 заявление о нарушении директором СОШ № 83, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 150 ТК КР).

8.9Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.10 Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.11 Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их
новогодними подарками.

8.12 Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в горком профсоюза.

8.13 Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

8.14 Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.15 Участвовать в работе комиссий СОШ №83 по аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.16 **Осуществлять контроль за тарификацией педагогов, установлением им размеров ставок заработной платы и распределением учителям учебной нагрузки**

8.17 Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

8.18 Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

8.19 Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

8.20 Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников образовательного учреждения.

5. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

5.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных, прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

5.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 29 ТК КР).

5.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

5.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 1. подпункту «Б» пункта 3, пункту 5, подпункту «Г» пункта 6 статьи 83 ТК КР не допускается без предварительного согласия профкома. Ходатайство работодателя на увольнение работника должно быть рассмотрено профкомом в 7-дневный срок (ст.84 ТК КР).

5.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой (ст. 35 ТК КР).

5.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет

профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений.

9.7 В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, определенном в письменном заявлении работника.

9.8 Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

6. Контроль над выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания
на уведомительную регистрацию в горком профсоюзов;

10.2Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

10.3 Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

10.4 Рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.6 В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

10.7Настоящий Коллективный договор действует в течение сроков, на которые он заключен.

10.8Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.