

1. Общие положения

1.1 **Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Целью Коллективного договора является реализация государственной политики в сфере труда.

1.2. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) заключен между коллективом работников Средней образовательной школой имени Д.П. Зубкова г. Кант и администрацией школы.

1.3. Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции КР, Трудовом кодексе КР, в законе «Об образовании в КР», Уставом школы и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в СОШГ № 1 им. Д. П. Зубкова

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны, социальных гарантий труда и т.д.

1.5. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон в целях определения взаимных обязательств сторон по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов, повышения эффективности деятельности трудового коллектива, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот работников, решения вопросов охраны труда работников и совершенствования образовательного процесса в Учреждении.

1.6. Договор распространяется на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе, за исключением тех пунктов, которые обозначены как относящиеся только к членам профсоюза.

1.7. Всех работников Учреждения при заключении и контроле выполнения Договора, при решении всех трудовых и социально-экономических вопросов представляет Профсоюзный комитет, деятельность которого направлена:

- на улучшение условий труда и оплаты труда;
- защиту профессиональных интересов работников;

1.8. Работодатель и его органы признают право профсоюзного комитета на заключение Коллективного договора от имени работников и обязуются учитывать мнение Профкома по всем вопросам деятельности учреждения проектам реализации текущих и перспективных образовательных планов и программ.

1.9. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет со дня его вступления в силу. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон. По истечении этого срока любая сторона вправе требовать заключения нового Договора. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за два месяца до окончания срока действия данного Договора.

1.10. В течение срока действия Договора стороны на основе взаимной договоренности вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном трудовым законодательством. Пересмотр обязательств Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников. Иные условия Договора, улучшающие условия, положение работников по сравнению с предусмотренными Законодательством, являются обязательными для выполнения сторонами подписавшими

договор. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Профсоюзная организация осуществляет контроль над соблюдением трудового законодательства.

1.11. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

2. Регулирование производственных и трудовых отношений

2.1. **Трудовые отношения** – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, Коллективным договором, трудовым договором.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель – юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником.

Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет. На отдельные виды тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями могут приниматься лица не моложе восемнадцати лет.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, не более пяти лет, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Кыргызской Республики иными законами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Коллективным договором.

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

2.3. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В число обязательных условий трудового договора включаются такие условия, как объем учебной нагрузки (для педагогических работников), режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, обязанности работодателя, трудовая функция.

2.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем в соответствии с действующим законодательством, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с

учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем с учетом мнения профкома. Установление учебной нагрузки завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск. Работодатель должен ознакомить работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не позднее, чем за два месяца до начала нового учебного года до ухода работника в очередной отпуск.

При установлении педагогическим работникам, для которых СОШГ №1 им. Д. П. Зубкова является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предмета в классах.

Преемственность классов не сохраняется по выпускным классам и при объединении (разделении) классов. В этих случаях педагогическому работнику может быть предоставлена нагрузка в других классах, если работа в них соответствует должности, квалификации, и если иные условия не оговорены при заключении трудового договора.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, как в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.6. Учебная нагрузка лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом КР и иными законами.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом КР.

2.11. О мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, организации труда, применяемых в Учреждении, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников Работодатель обязан уведомлять Профсоюзный комитет заблаговременно.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников школы и возможным расторжениям трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении

численности или штата работников школы может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий

2.12. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей;
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на все иные имеющиеся в Учреждении вакансии.

2.13. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- лицам пред. пенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- лицам, награждённым государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж работы менее 1 года.

2.14. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – все другие вакантные места, соответствующие уровню квалификации высвобождаемого работника или не требующие специального образования (вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа). Если такая работа у работодателя отсутствует или работник отказался от предложенной работы, трудовой договор прекращается.

2.15. **Работодатель обязан** исполнять следующие обязанности, вытекающие из трудового законодательства:

- обеспечить право работника на справедливые условия труда, в том числе, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, право на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- обеспечить право каждого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы в сроки, установленные законодательством;
- обеспечить право работников на объединение с целью защиты своих прав и интересов, включая право создавать профессиональные союзы и вступать в них;
- обеспечивать право на разрешение индивидуальных, коллективных, трудовых споров; обеспечивать право работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

– привлекать работника в случае необходимости к дисциплинарной, материальной ответственности в порядке, предусмотренном Трудового кодекса

– возмещать вред, причиненный работником в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудового кодекса.

– рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;

– исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудового кодекса КР, и иными действующими нормативно – правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором. Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав

2.16. Основные трудовые права и обязанности работников соответствуют правам, закрепленным в Конституции КР, Трудовом кодексе, и иных документах, содержащих нормы трудового права.

2.17. *Работник имеет право:*

– на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом КР, иными законами, содержащими нормы трудового права;

– на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

Педагогический работник имеет право:

– право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

– право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в пять лет;

– на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством КР;

– на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором для педагогических работников;

– на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Законом «Об образовании в КР»;

– на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

– на выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

– на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

2.18. *Работник обязан*

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство всех участников образовательных отношений;
- развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у учащихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- соблюдать Устав школы и Правила внутреннего трудового распорядка.

2.19. Педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги учащимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

2.20. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения учащихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения учащимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения учащихся к действиям, противоречащим Конституции КР.

3. Рабочее время

3.1. Рабочее время работников – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

3.2. Режим рабочего времени работников Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом школы, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, штатным и

учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиком сменности, утверждаемыми директором с учетом мнения Профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за месяц до их введения в действие 3.3. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 31 учебного часа в неделю.

3.4. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника

3.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по согласованию между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.6. Сверхурочные работы применяются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также с согласия работника в случаях проведения в Учреждении организационно-воспитательных мероприятий.

3.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час

3.8. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по школе, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.09. График работы на период каникул утверждается директором учреждения.

Педагогические работники во время каникул, а также в период летних каникул, не совпадающий с их отпуском, привлекаются к участию в работе методических комиссий, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, а также к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе предметных комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки – педагогической работы),

определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

3.10. Для работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается суммированный режим работы согласно графику работы. Работа осуществляется по сменам, продолжительность смены не более 8 часов.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за 3 дня до введения их в действие.

На период непредвиденного отсутствия работника по производственной необходимости для его замены разрешается привлечение к работам по графику других работников данной категории с их письменного согласия

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

3.12. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.13. Педагогические работники осуществляют дежурство по учреждению. Дежурство начинается не позднее, чем за 20 минут до начала занятий (смены) и продолжается не менее 20 минут после их окончания.

4.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение

квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению, что:

4.1. Работодатель создает условия и обязуется организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников .

4.2. Работодатель обязуется предоставление оплачиваемого отпуска во время учебных сессий;

4.3 Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации работника должны производиться исходя не только из интересов Учреждения, но и потребностей личностного роста работника.

4.4. Работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя не реже одного раза в 5 лет

5.Предоставление отпусков

5.1. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков, утверждённым руководителем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, а также сроками выделенных санаторных путевок.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала оплачиваемого отпуска работники учреждения должны быть извещены не позднее, чем за две недели до его начала, под роспись.

Основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в календарных днях

5.2. По соглашению сторон ежегодный отпуск, предусмотренный графиком отпусков, может переноситься на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

5.3. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней предоставляются лицам, осуществляющим уход за детьми, по их письменным заявлениям

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

6. Оплата и стимулирование труда

6.1. Основные понятия и определения главы

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6.3. Заработная плата работника Учреждения рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда и действующими правовыми актами органов муниципального управления. Педагогическим работникам устанавливаются должностные оклады (ставки заработной платы) в зависимости от требований к уровню образования, квалификации и стажу работы по специальности; учебно-вспомогательному персоналу – по соответствующим должностным окладам; определяются виды, размеры выплат компенсационного характера ,

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда и включает в себя:

– показатели квалификации (образование, стаж, педагогический опыт, наличие ученой степени, почетного звания в соответствии с которым регулируется размер ставки (должностной оклад) работника).

– продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;

– объем учебной (педагогической) работы;

– порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации.

Выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

– особенности начисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

– дополнительную оплату педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в том числе связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое) при условии наличия фонда;

- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;
- процентные надбавки к заработной плате за стаж работы

6.5. Выплата заработной платы производится 10 и 25 числа каждого месяца с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата. В случае совпадения с праздничными и выходными днями дни выплаты зарплаты производится накануне этих дней. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы, перечисляется на указанный работником счет в банке, либо перечисляется на пластиковую карточку.

6.6. Администрация выдает работникам расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний задолженности не позднее, чем в день выдачи заработной платы.

6.7. Выплаты стимулирующего характера направляются на премирование работников по результатам работы за определенный период (квартал), за высокую результативность и качество работы, напряженность и интенсивность труда.

6.8. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или по другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

6.9. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом

6.10. За работниками, направленными на обязательное медицинское обследование (осмотр), средняя заработная плата сохраняется на все время освобождения от работы (по приказу работодателя).

6.11. При увольнении работника, выплата всех причитающихся ему сумм производится в последний день его работы

6.12. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 (три) дня до начала очередного отпуска.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

В этих целях Работодатель обязан:

- разработать и реализовать комплексный план улучшения условий охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий в учреждение;
- организовать проведение в учреждении аттестации рабочих мест с последующей сертификацией;

- после проведения аттестации рабочих мест предоставить работникам льготы и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с действующим законодательством;
- разработать и утвердить инструкцию по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома;
- создать в школе комиссию по охране труда, в которую на приоритетной основе должны входить члены профкома;
- проводить со всеми поступающими на работу, а также с переведенными на другую работу работниками учреждения независимо от стажа, опыта работы и квалификации инструктаж по охране труда на основании правил и инструкций по технике безопасности с учётом конкретных условий работы, по оказанию первой помощи пострадавшим;
- организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

Инструктаж проводится по следующим основным видам:

- вводный инструктаж;
- повторный инструктаж;

7.2 Работники обязаны:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте,
- проходить обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- соблюдать правила по охране труда, технике безопасности, установленные нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями по охране труда в школе;
- соблюдать инструкции по охране труда.

7.3. Не допускается к работе работник:

- явившийся на работу в состоянии алкогольного, наркотического опьянения,
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- не прошедший (не по вине работодателя) в установленном порядке инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательного медосмотра.

7.4. Профком обязан:

- принимать участие в расследовании обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, разрабатывать рекомендации и проводить мероприятия, направленные на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- обеспечить контроль создания и соблюдения безопасных и здоровых условий труда на производстве;

7.5. Работодатель ежегодно до 1 октября проводит все запланированные мероприятия по подготовке к работе Учреждения в зимних условиях.

7.6. Работодатель принимает меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к Учреждению, очищению пешеходных дорожек ото льда или обработке обледенелых участков песком.

7.7. Работодатель отменяет проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температура ниже 14 градусов, освещенность или другие условия труда не соответствуют норме по заключению комиссии по охране труда.

7.8. Работодатель и уполномоченный по социальному страхованию проводят в согласованные сроки учет и анализ причин временной нетрудоспособности, потерь рабочего времени по болезни и контролирует правильность оплаты по листкам нетрудоспособности.

8. Обязательства Профкома и коллектива работников.

8.1. Профсоюзный комитет как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;
- осуществлять контроль над соблюдением Работодателем трудового законодательства, других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам.
- осуществлять контроль за своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- добиваться улучшения условий труда работников;
- периодически (два раза в год) проверять выполнение условий Договора;
- контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников;
- организовывать на добровольческих началах проведение “субботников” в Учреждении по уборке помещений, территории и своих рабочих мест в весенние и осенние месяцы года;
- ходатайствовать о поощрении работников перед администрацией;
- разрабатывать и утверждать график дежурства учителей;
- совместно с администрацией осуществлять контроль над исполнением дежурными учителями своих обязанностей.

8.2. Коллектив работников Учреждения обязуется:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и

указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Учреждения. За совершение дисциплинарных проступков, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенные трудовые обязательства возлагается дисциплинарное взыскание;

- проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- своевременно оповещать Администрацию о невозможности различного рода уважительным причинам выполнять работу;
- содействовать Администрации в улучшении морально психологического климата в коллективе;
- бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению;
- соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для общеобразовательных учреждений;
- участвовать в проводимых Администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения;
- не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом Администрации к служебной тайне;
- поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Учреждения.

Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, педагогические работники обязаны:

- обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса;
- содействовать личностному росту учащихся, их духовно-нравственному становлению;
- формировать у обучающихся общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению общего среднего (полного) и необходимого профессионального образования;
- совершенствовать свое педагогическое мастерство.

9. Заключительные положения. Контроль исполнения Коллективного договора и ответственность сторон социального партнерства.

Стороны договорились, что:

9.1. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами с 29 августа 2020 года по 29 августа 2023 года.

9.2. Коллективный договор заключается на срок не более 3 лет, стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более 3 лет.

9.3. Ответственность за содержание Коллективного договора возлагается на профсоюзный комитет и руководителя учреждения.

9.4 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.5. Рассматривают критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения, и в двухнедельный срок информируют коллектив о принятых мерах. Если осуществление обязательств по Договору и предложений выходит за пределы компетенции Работодателя, то Работодатель и Профсоюзный комитет обращаются в соответствующие вышестоящие органы управления и профсоюзные органы для принятия решений.

9. 6. Все изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному согласию сторон с составлением протокола решения совместного заседания.

От работодателя:

От работников:

УТВЕРЖДАЮ:
директор СОШГ №1
им. Д.П.Зубкова
Сыйналапова З.А.
«28» августа 2020 г.



Председатель профсоюзного
Ибраимова Ж.Ж.



«Согласованно»

Председатель ПК

Ибраимова Ж.Ж.



«Утверждаю»

Директор школы

Сыйналапова З.А.



Коллективный договор

Между администрацией

и работниками СОШГ №1 им. Д.П. Зубкова г. Кант