КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Коммунальное государственное учреждение «Ивано-Петровская начальная школа» коммунального государственного учреждения «Отдел образования Есильского района» коммунального государственного учреждения «Управление образования акимата Северо-Казахстанской области»

(наименование предприятия, организации)

БИН 990840003740

Обсужден на общем собрании (конференции) работников

«01» марта 2022 года

От работодателя:

Руководитель образовательной организации

_____ Кыстаубаева Айгуль Кабиболловна

подпись, Ф.И.О.)

«01» марта 2022 г.

От работников:

Председательпервичной профсоюзной организации

_____ГоворковаЕвгения Васильевна

подпись, Ф.И.О.)

«01» марта 2022 г.

Зарегистрирован: «02» _____ 20 22 г., № 17

Подпись должностного лица: _____

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Коммунальном государственном учреждении «Ивано-Петровская начальная школа» коммунального государственного учреждения «Отдел образования Есильского района» коммунального государственного учреждения «Управление образования акимата Северо-Казахстанской области»
(полное наименование организации образования)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Республики Казахстан (Далее – ТК РК);
- Закон РК «О профессиональных союзах»;
- Закон РК «Об образовании»;
- Региональные соглашения о социальном партнерстве;
- Отраслевое территориальное соглашение о социальном партнерстве;
- Отраслевое соглашение о социальном партнерстве;
- Генеральное соглашение о социальном партнерстве.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации образования и установлению дополнительных социально-экономических гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Генеральным, территориальным, отраслевым, отраслевым региональным соглашениями.

1.3.Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя организации образования Кыстаубаевой Айгуль Кабиболловны(далее – работодатель);
(Ф.И.О.)

работники организации в лице их представителя – профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в лице председателя Говорковой Евгении Васильевны (далее – профсоюзный комитет)
(Ф.И.О.)

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, являющихся членами Казахстанского отраслевого профессионального союза работников образования и науки, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право своими письменными заявлениями просить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, а также присоединиться к настоящему коллективному договору. Профсоюзный комитет представляет интересы работников и распространяет действие положений коллективного договора на лиц, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячного перечисления последними на счет профсоюзной организации 1 (одного) % от заработной платы.

1.6.Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три)года до 01 марта 2025 года

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

1.8. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется для мониторинга в государственной инспекции труда.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации образования, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации образования коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности организации образования коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.12. При ликвидации организации образования коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.14. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими государственными органами по труду.

1.15. Перечень актов работодателя, которые принимаются с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета:

1) правила внутреннего трудового распорядка;
2) расписание учебных занятий;
3) графики работы;
4) графики отпусков;
5) учебная нагрузка педагогических работников;
6) решения о назначении педагогическим работникам внеочередной аттестации с целью снижения имеющейся квалификационной категории;
7) инструкции по охране труда;
8) приказы об изменении условий труда;
9) приказы о расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя.
10) приказы об объявлении рабочими праздничных и выходных дней;
11) приказы о сокращении и изменении штатного расписания;
12) приказы о поощрениях и взысканиях;
13) приказы о премировании, назначении доплат и материальной помощи;
14) приказы о введении режима неполного рабочего времени;
15) приказы о разделении ежедневной работы на части;
16) приказы о применении суммированного учета рабочего времени.
17) акты о ликвидации организации и массовом единовременном высвобождении рабочей силы (более десяти человек);
18) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, количество обучающихся на каждый календарный год.
19) соглашение по охране труда;

1.16. Возникающие индивидуальные трудовые споры по вопросам применения трудового законодательства, исполнения актов социального партнерства всех уровней рассматриваются согласительной комиссией. Работа согласительной комиссии определяется положением о ней.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

2.1.Стороны договорились, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.1.2. Работодатель обязуется:

2.1.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один

экземпляр под роспись передать работнику в день заключения трудового договора. Допуск к работе осуществляется только после подписания трудового договора.

2.2.2. При приеме на работу ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, региональным отраслевым и отраслевым соглашениями о социальном партнерстве.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 28 Трудового Кодекса Республики Казахстан.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.2.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан.

2.2.7. Сообщать профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда, квалификацией и образованием. Преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в области педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы 5 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником – членом профсоюза может быть произведено только с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

2.2.11. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в пять лет.

2.2.12. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.13. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.14. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.2.15. Работодатель принимает на себя обязательство в связи с производственной травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей, или иным повреждением здоровья, не связанным с производством на основании медицинского заключения до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, либо установления утраты профессиональной трудоспособности временно перевести работника на более легкую работу либо освободить его от работы с сохранением заработной платы по основной должности.

2.2.16. Работодатель обязан письменно уведомить работника об изменении условий труда, произошедшемв связи с изменениями в организации производства, связанными с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема работ у работодателя, при продолжении им работы в соответствии с его специальностью или профессией, соответствующей квалификации, не позднее чем за один месяц.

2.2.17. При расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса Республики Казахстан (ликвидация организации, сокращение штата или численности работников) работодатель обязан письменно уведомить работника о расторжении трудового договора не менее чем за один месяц. С письменного согласия работника расторжение трудового договора может быть произведено до истечения срока уведомления.

2.2.18. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 4) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса Республики Казахстан, должно основываться на решении аттестационной комиссии, в составе которой должен участвовать представитель работников. Порядок, условия и периодичность проведения аттестации работников определяются уполномоченным государственным органом в сфере образования.

2.2.19. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 24) пункта 1 статьи 52 Трудового кодексаРеспублики Казахстан(достижение пенсионного возраста), допускается по достижении работником пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с уведомлением работника не менее чем за один месяц до даты расторжения трудового договора, с выплатой компенсации в размере должностного оклада.

2.2.20. Работодатель принимает на себя обязательство по изданию приказов, устанавливающих порядок хранения персональных данных работников.

Работодатель обязуется при передаче персональных данных работника соблюдать следующие требования:

1) не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника;

2) разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам. При этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций, и соблюдать режим конфиденциальности;

3) осуществлять передачу персональных данных работника в пределах организации в соответствии с актом работодателя, с которым должен быть ознакомлен работник.

II. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

3.1. Заработная плата работников устанавливается согласно постановлению Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий».

3.2. Оплата труда педагогических, медицинских работников производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

3.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, и включает в себя:

- должностной оклад (тарифная ставка);
- повышение, надбавки и доплаты за условия труда гражданским служащим, работникам организаций, содержащимся за счет средств государственного бюджета, работникам казенных предприятий;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами организации.

3.4. Заработная плата выплачивается работникам ежемесячно, не позднее первой декады следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

3.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже чем в полуторном размере часовой тарифной ставки.

3.6. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации 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 квалификационной категории – с началом следующего учебного года;
- при присвоении почетного звания «Заслуженный» – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук, доктора наук – со дня вынесения решения Президиума или Коллегии Комитета по контролю в сфере

образования и науки Министерства образования и науки Республики Казахстан о выдаче диплома.

3.7. 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.

3.8. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

3.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда

3.10. Время простоя не по вине работника и работодателя оплачивается в сумме минимального размера заработной платы, установленной законом о республиканском бюджете на соответствующий год. В случае, если простой произошел по вине работодателя, работникам выплачивается сумма в размере 50 % средней заработной платы за весь период простоя. Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

III. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

4.1.2. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников не реже 1 раза в три года.

4.1.3. Обеспечивать проверку знаний работников по охране труда к началу каждого учебного года.

4.1.4. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

4.1.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организацией.

4.1.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РК, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормативные требования охраны труда.

4.1.7. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

4.1.8. Обеспечивать прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за счет средств работодателя.

4.1.9. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

4.1.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

4.1.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

4.1.12. Оказывать содействие инспектору по безопасности и охране труда, в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления им

нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

4.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников организации.

4.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

4.4. Работники обязуются:

4.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

4.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

4.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

4.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

4.4.5. Незамедлительно извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

4.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

4.6. Деятельность инспектора по безопасности и охране труда регламентируется положением о техническим инспекторе

IV. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

5.1.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы социального и медицинского страхования.

5.1.3. Выплачивать в полном объеме и своевременно пособие по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя.

5.1.4. Сохранять за работниками рабочие места на период выполнения ими государственных или общественных обязанностей в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

5.1.5. Сохранять на время прохождения за счет средств работодателя периодических медицинских осмотров за работниками, обязанными проходить их в соответствии с законодательством место работы (должность) и среднюю заработную плату.

5.1.6. За работником, являющимся донором, на время обследования и донации крови и ее компонентов сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата, а также предоставляются иные гарантии в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения.

5.1.7. Сохранять на время командировки за работником место работы (должность) и заработную плату за рабочие дни, приходящиеся на дни командировки.

5.1.8. Продолжительность командировки не может превышать 40 календарных дней. Режим работы командируемых определяется по месту командировки.

5.1.9. Направление в командировку работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин, а также работников-инвалидов допускается, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом указанные работники вправе отказаться от направления в командировку.

5.1.10. От направления в командировку вправе отказаться работники, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, осуществляющие уход за больными членами семьи либо воспитывающие детей-инвалидов, если на основании медицинского заключения дети-инвалиды либо больные члены семьи нуждаются в осуществлении постоянного ухода.

5.1.11. Работодатель производит компенсационные выплаты в связи с потерей работы:

1) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае ликвидации работодателя – в размере двукратной величины средней заработной платы;

2) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников в размере месячной средней заработной платы;

3) при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае неисполнения работодателем условий трудового договора – в размере трехкратной величины средней заработной платы.

5.2 В связи с повышением размера минимальной заработной платы низкооплачиваемых работников до 60 тысяч тенге с 01 января 2022 года, обеспечить сохранение текущего баланса размеров (пропорций) заработных плат работников организации, при этом, не допустив сокращения численности или штата работников.

5.3Предусмотреть проведение обязательной индексации заработной платы для организаций производственных отраслей, исходя из уровня инфляции, определенного на 1 января текущего года согласно нормативным правовым актам Республики Казахстан.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6.1. Рабочее время работников регулируется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, актами работодателя, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

6.2. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с воспитанниками, 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 воспитанниками.

6.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах.

6.4. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за

месяц с учетом установленного тарификацией объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю.

6.5. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника ограничений в продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, исчисления трудового стажа и других прав в сфере труда, установленных настоящим Кодексом, трудовым, коллективным договорами, соглашениями.

6.6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

6.7. Работа на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

6.8. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника или по его просьбе на основании акта работодателя, принятого с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации. Для привлечения работников, работающих по графику сменности к работе в праздничные дни, а также в выходные дни, предусмотренные пунктом 5 статьи 84 Трудового кодекса Республики Казахстан (Первый день Курбан-айта, 7 января – Рождество Христово), письменное согласие работников и издание акта работодателя не требуются.

6.8.1.За работу в выходные и праздничные дни работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха

6.9.Привлечение к работе в выходные и праздничные дни без согласия работника допускается в следующих случаях для:

1) предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;

2) предотвращения и расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, гибели или порчи имущества;

3) выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

6.10. Утверждать график отпусков на текущий календарный год с учетом мнения профкома не позднее 15 апреля каждого года. Работник должен быть ознакомлен с графиком отпусков не позднее чем за месяц до начала отпуска.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника.

В случае несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения.

6.11. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Находящийся в отпуске по уходу за ребенком работник вносится в тарификационный список. В случае выхода на работу до истечения отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работник обязан предупредить работодателя о своем намерении за месяц до начала работы

6.12. Стороны договорились о предоставлении работникам организации дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- сопровождение 1 сентября детей-первоклассников школу и 25 мая детей выпускников школы – 1 календарный день;
- рождение ребенка – до 5 календарных дней;
- рождение внуков – 1 календарный день;
- бракосочетание детей работников первым браком – до 5 календарных дней;
- бракосочетание работника первым браком – до 5 календарных дней;
- похороны родственников – до 3 календарных дней;
- проводы сына в армию – до 2 календарных дней;
- юбилей работника – 1 календарный день.

- для решения неотложных вопросов, а также по другим уважительным причинам, на основании письменного заявления работника. Продолжительность отпуска определяется по соглашению Сторон.
- по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Предоставлять работникам по их заявлению на основании соответствующих документов оплачиваемый отпуск до трех дней в случаях смерти близких родственников (отец, мать, свёкр, свекровь, тесть, тёща, сын, дочь, родные брат, сестра, дядя, тётя, племянники).

6.13. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством в полуторном размере за каждый час сверхурочной работы. Сверхурочная работа не может превышать - 2 часов в сутки, 10 часов - в месяц, 120 часов - в год.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.

6.14. Общими выходными днями для всех работников, за исключением работников, работающих по графику сменности являются субботу и воскресенье.

6.15. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации обязуется:

6.15.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

6.16. Работникам, обучающимся в организациях образования, предоставляются учебные отпуска для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной работы (проекта).

6.17. Оплата учебного отпуска определяется договором обучения.

6.18. Работодатель оплачивает отпуск по беременности и родам, отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), с сохранением средней заработной платы за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), осуществленной в соответствии с законодательством Республики Казахстан об обязательном социальном страховании.

VI. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА.

Стороны коллективного договора договорились:

7.1. Молодыми педагогическими сотрудниками считаются работники в возрасте до 35 лет.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется информировать молодых педагогических сотрудников при трудоустройстве о преимуществах вступления в Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников образования и науки.

7.3. Работодатель совместно с профсоюзной организацией разрабатывает и принимает программу работы с молодыми педагогическими сотрудниками в организации.

7.4. Работодатель совместно с профсоюзной организацией утверждает положение о наставничестве. Закрепляет наставников за всеми молодыми работниками не позднее 10 дней с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев.

7.5. Работодатель стимулирует наставническую работу имеющимися средствами.

7.6. Работодатель обеспечивает повышение квалификации молодых педагогических сотрудников.

7.7. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- активно использовать нормативную правовую базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

- оказывать помощь молодым педагогическим сотрудникам в соблюдении установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий;

- своевременно предоставлять информацию и оказывать помощь молодым педагогическим сотрудникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

8.1. Права и гарантии деятельности комитета профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», иными законами Республики Казахстан, Уставом Казахстанского отраслевого профсоюза работников образования и науки и реализуются с учетом Генерального соглашения между объединениями профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством республики Казахстан, отраслевого (тарифного) соглашения, регионального отраслевого Соглашения, иных соглашений, настоящего коллективного договора.

8.2. Стороны договорились о том, что:

8.2.1. 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.

8.3. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его полномочные представители обязаны:

8.3.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации.

8.3.2. Предоставлять профсоюзному комитету необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

8.3.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.3.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и другим социально-экономическим вопросам.

8.3.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, членских взносов, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей заработной платы.

8.3.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о

деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

8.4. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.4.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного комитета.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются; председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации – без предварительного согласия вышестоящего комитета профсоюза.

8.4.2. Увольнение по инициативе работодателя, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) первичных профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного комитета.

8.4.3. Члены выборных профсоюзных органов, технические инспекторы профсоюза по безопасности и охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в организациях образования совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Стороны согласились распространить это положение на работников, являющихся членами профсоюзного комитета, – не более 10 рабочих дней в год, а также на работников, являющихся членами двухсторонней комиссии, комиссии по ведению коллективных переговоров по заключению коллективных договоров, – не более 7 рабочих дней.

8.5. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации образования освобождаются от нее на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, семинаров и других мероприятий, созываемых Профсоюзом, на время необходимое для участия в работе форумов.

8.6. Стороны признают гарантии освобожденных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

8.6.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в той же или, с согласия работника, в другой организации образования.

8.6.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации образования, в соответствии с коллективным договором, Соглашениями вех уровней.

8.6.3. При окончании срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа и истечении срока действия квалификационной категории, присваиваемой по результатам аттестации (в период исполнения полномочий или в течение шести месяцев после их окончания), работникам по их заявлению продлевается срок действия квалификационной

категории на период до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на два года.

8.7. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации образования и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей.

8.8. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном трудовым законодательством Республики Казахстан, с согласия соответствующего профсоюзного органа.

8.9. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

8.10. Работодатель принимает необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач.

8.11. Работодатель не препятствует Профсоюзу в осуществлении общественного контроля за исполнением трудового законодательства. Профсоюз силами своих специалистов вправе осуществлять плановые проверки по соблюдению трудового законодательства не чаще, чем два раза в календарном году. Данное ограничение не распространяется на проверки по жалобам и заявлениям работников, по обращениям иных физических и юридических лиц.

По результатам проверок Профсоюз и его структурные подразделения направляют руководителям организаций образования соответствующие предложения по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав работников.

8.12. Члены профкома включаются в состав комиссий организаций образования по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

9. Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

9.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников.

9.4. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное их заполнение.

9.5. Направлять работодателю заявление о нарушении руководителем организации, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного трудового договора, соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания.

9.6. Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

9.7. Защищать трудовые права членов профсоюза в согласительной комиссии по разрешению трудовых споров и в суде.

9.7.1. Учитывая развитие примирительных процедур в регулировании трудовых отношений, рассматривать трудовые споры в порядке проведения процедуры медиации.

9.8. Участвовать в разработке и проведении оздоровительных мероприятий с целью снижения заболеваемости, улучшения условий труда.

9.9. Участвовать в организации и проведении оздоровительных и культурно-просветительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей, взаимодействии с государственными органами, органами местного самоуправления, по развитию лечебной базы и выделению денежных средств на санаторно-курортное лечение и отдых и т.д.

9.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.11. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для мониторинга.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам организации.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса либо на условиях, определенных сторонами.

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации
_____ Кыстаубаева Айгуль Кабиболловна
подпись, Ф.И.О.)

«01» марта 2022 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации
_____ ГоворковаЕвгения Васильевна
подпись, Ф.И.О.)

«01» марта 2022 г.