

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
КОММУНАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР №1»
УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ КАРАГАНДИНСКОЙ ОБЛАСТИ
на 2023-2026 годы

Договор подписали:

От работодателя:

Директор

Аубакиров А.З. Асан

« 13 » *апрель* 20 *23* г.



М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Маханов Б.К. Аман

« 13 » *апрель* 20 *23* г.

М.П.

Сведения о принятии коллективного договора на мониторинг _____

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в КГУ «Реабилитационный центр №1» управления образования Карагандинской области (далее – РЦ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РК (далее – ТК РК), Законом РК «О профессиональных союзах», иными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников реабилитационного центра и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Генеральным, Отраслевым соглашениями о социальном партнерстве.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники, в лице их представителя председателя профсоюзного комитета реабилитационного центра (ПК) – Макатова Баян Касимовна (далее – Работники);

Работодатель в лице его представителя – директора Аубакирова Айгуль Куанышевна (далее – Работодатель).

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников, являющихся членами профсоюза и лиц, присоединившихся к нему.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 20 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования реабилитационного центра, расторжения трудового договора с руководителем реабилитационного центра, при реорганизации в форме преобразования.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) реабилитационного центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

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

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РК для заключения коллективного договора.

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

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

1.15. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение

обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора разрешаются комиссией, создаваемой на паритетных началах решением соответствующих уполномоченных органов сторон по три человека от каждой стороны. В случае невозможности решения вопроса указанной комиссией, любой из сторон инициируется обращение в районную (областную) отраслевую двухстороннюю комиссию по социальному партнерству. В том случае, если стороны не найдут взаимоприемлемого решения по возникшему спору, то последний может разрешаться в порядке, установленном действующим правом для разрешения коллективного трудового спора. При этом несогласная сторона не лишается права на обращение в суд за разрешением возникшего спора.

1.17. Стороны условились об обязательном создании согласительной комиссии по разрешению индивидуальных трудовых споров в соответствии с действующим трудовым правом Республики Казахстан. Состав комиссии создается на паритетных началах по три представителя от каждой стороны. Индивидуальные трудовые споры всех категорий, возникшие между работниками и организациями образования, могут быть рассмотрены согласительной комиссией по заявлению стороны трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РК. Согласительная комиссия действует на основании Положения, являющегося приложением к настоящему коллективному договору (Приложение № 2).

1.18. Текст Правил внутреннего трудового распорядка согласован сторонами для утверждения актом работодателя (Приложение № 1).

1.19. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до «13» апреля 2026 года.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников РЦ.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РК законодательства и не реже одного раза в год отчитывается перед работниками об их выполнении.

2.3. Работодатель:

2.3.1. Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по

условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.3.2. Обеспечивает учет мотивированного мнения профкома при установлении либо изменении условий оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений. С учетом мотивированного мнения ПК принимает следующие акты:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- расписание учебных занятий;
- графики работы;
- графики отпусков;
- учебная нагрузка педагогических работников;
- решения о назначении педагогическим работникам внеочередной аттестации с целью снижения имеющейся квалификационной категории;
- инструкции по охране труда;
- приказы об изменении условий труда;
- приказы о расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя.
- приказы об объявлении рабочими праздничных и выходных дней;
- приказы о сокращении и изменении штатного расписания;
- приказы о поощрениях и взысканиях;
- приказы о премировании, назначении доплат и материальной помощи;
- приказы о введении режима неполного рабочего времени;
- приказы о разделении ежедневной работы на части;
- приказы о применении суммированного учета рабочего времени;
- акт работодателя об утверждении перечня должностей и работ, занимаемых

или выполняемых работниками, с которыми может заключаться договор о полной индивидуальной или коллективной (солидарной) материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам, а также типовой договор о полной материальной ответственности

Согласование и мотивированное мнение профсоюзного комитета запрашивается и выносится в Порядке, согласованном сторонами настоящего коллективного договора (Приложение № 3).

2.4. Профсоюзный комитет:

2.4.1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2.4.2. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников реабилитационного центра – членов профсоюза, выражает и защищает их правовые, экономические и профессиональные интересы в органах государственной власти, в органах по разрешению трудовых споров и в других организациях.

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы.

2.5. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового законодательства.

2.6. Оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.7. Участвует в организации летнего оздоровления детей работников реабилитационного центра.

2.8. Оказывает организационную помощь в подготовке и проведении культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий в реабилитационном центре.

2.9. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам принимаются совместно с профкомом; аттестация работников проводится при участии представителей профкома в составе аттестационной комиссии.

III. Трудовые отношения

3.1. Стороны подтверждают:

- для работников реабилитационного центра работодателем является данное юридическое лицо – реабилитационный центр.

- трудовой договор с работником заключается в письменной форме.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, отраслевым соглашением, региональным отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом РЦ, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными правовыми актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.2. Трудовой договор с работником на работу, которая носит постоянный характер, может быть заключен на неопределенный срок либо на срок не менее одного года. Данное положение распространяется на работников, трудовой договор с которыми заключается на условиях совместительства.

Трудовой договор на срок менее одного года может заключаться только на время выполнения определенной работы, на время замещения временно отсутствующего работника, на время выполнения сезонной работы.

При истечении срока трудового договора стороны вправе продлить его на неопределенный или определенный срок не менее одного года.

В случае истечения срока действия трудового договора, если ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) письменно не уведомила о прекращении трудовых отношений, он считается продленным на тот же срок, на который был ранее заключен, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 статьи 51 ТК РК, в случае если на день истечения срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, беременная женщина представит медицинское заключение о беременности сроком двенадцать и более недель, а также работник, имеющий ребенка в возрасте до трех лет, усыновивший (удочеривший) ребенка и пожелавший использовать свое право на отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком, представит письменное заявление о продлении срока трудового договора, кроме случаев замещения временно отсутствующего работника, то работодатель обязан продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком.

Количество продлений срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, не может превышать двух раз.

Трудовой договор на определенный срок менее одного года с последующим его перезаключением на определенный срок может неоднократно заключаться с лицами, достигшими пенсионного возраста.

3.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 28 Трудового Кодекса РК, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме в порядке, установленном Трудовым Кодексом.

3.3.1. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, доплат и надбавок являются обязательными для включения в трудовой договор.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.3.2. Испытание не устанавливается при приеме на работу педагогических работников, имеющих квалификационные категории педагог-исследователь, педагог-мастер.

3.3.3. Директор реабилитационного центра в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.3.4. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения ПК.

3.4. В течение года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за месяц.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

3.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации образования, правилами внутреннего трудового распорядка и иными актами по вопросам труда, действующими в организации.

3.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РК и иными законами Республики Казахстан.

3.7. Руководитель организации образования принимает на себя обязательство по изданию приказов, устанавливающих порядок хранения персональных данных работников.

Работодатель обязуется при передаче персональных данных работника соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника;

- 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;

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

3.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РК.

3.10. 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.

3.11. Работодатель обязан письменно уведомить работника о предстоящем переезде работодателя в другую местность не позднее чем за два месяца.

3.12. 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.

3.13. Работодатель обязан письменно уведомить работника об изменении условий труда, произошедших в 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.

3.14. При расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 52 ТК РК (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.

3.15. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 4) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса РК, 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.

3.16. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 24) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса РК (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.

3.17. При осуществлении педагогом профессиональной деятельности не допускается:

- привлечение его к видам работ, не связанным с профессиональными обязанностями, за исключением случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан;

- истребование у него отчетности либо информации, не предусмотренной законодательством Республики Казахстан в области образования;

- проведение проверок, не предусмотренных законами Республики Казахстан;

- возложение на него обязанности по приобретению товаров и услуг.

3.18. Привлечение педагогов организаций образования при осуществлении ими профессиональной деятельности к проведению мероприятий негосударственных организаций не допускается.

3.19. Дистанционная работа может быть определена условиями трудового договора.

Стороны договорились при дистанционной работе работодатель предоставляет работнику средства коммуникаций (средства связи) и несет расходы по их установке и обслуживанию.

В случае, когда работник использует собственные средства коммуникации на постоянной основе, работодателем выплачивается компенсация, размер и порядок выплаты которой устанавливается по соглашению сторон.

Персональный состав работников, переводимых в режим дистанционной работы в период Чрезвычайного положения, Чрезвычайной ситуации определяется руководителем организации.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время работников организаций определяется условиями трудового и коллективного договоров, Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

4.2. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогов включается учебная работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая деятельность, 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.

Продолжительность рабочего времени педагогов, для которых установлена нормативная учебная нагрузка, согласно п. 3 ст. 8 Закона РК «О статусе педагога», определяется исходя из их фактической учебной нагрузки в неделю.

4.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической деятельности за ставку заработной платы:

- директор - 30 часов в неделю;
- заместитель директора по учебной работе - 40 часов в неделю;
- заместитель директора по административно- хозяйственной части- 40 часов;
- главный бухгалтер - 40 часов в неделю;
- бухгалтер - 40 часов в неделю;
- педагог-психолог - 18 часов в неделю;
- социальный педагог - 30 часов в неделю;
- учитель-дефектолог - 18 часов в неделю;
- учитель-логопед - 18 часов в неделю;
- воспитатель – 25 часов в неделю,
при сменном графике работы 20/30 часов в неделю;
- регистратор - 30 часов в неделю;
- музыкальный руководитель - 18 часов в неделю;
- педагог по ритмике - 18 часов в неделю;
- инструктор ЛФК - 18 часов в неделю (педагогическое образование);
- помощник воспитателя - 40 часов в неделю;
- врач педиатр - 30 часов в неделю;
- врач физиотерапевт – 7,5 часов в неделю (0,25 ставки);

- врач невропатолог - 15 часов в неделю (0,5 ставки);
- врач психиатр – 15 часов в неделю (0,5 ставки);
- медсестра - 30 часов в неделю;
- медсестра физио - 30 часов в неделю;
- медсестра массажист - 30 часов в неделю;
- диетсестра - 15 часов в неделю (0,5 ставки);
- младший медицинский персонал – 15 часов в неделю (0,5 ставки);
- повар - 40 часов в неделю (сменный график);
- кух. работник - 40 часов в неделю;
- кладовщик - 40 часов в неделю;
- водитель - 40 часов в неделю;
- кастелянша-швея - 40 часов в неделю;
- оператор стиральных машин - 40 часов в неделю;
- уборщик служебных помещений - 40 часов в неделю;
- рабочий по обслуживанию зданий - 40 часов в неделю;
- сторож по сменам;
- делопроизводитель – 40 часов в неделю;
- переводчик - 40 часов в неделю;
- вахтер - 40 часов в неделю;
- сантехник - 40 часов в неделю;
- плотник - 20 часов в неделю;
- электрик - 20 часов в неделю;
- гардеробщик - 20 часов в неделю;
- дворник - 40 часов в неделю;
- грузчик - 40 часов в неделю.

4.4. Нормы часов педагогической деятельности за ставку заработной платы педагогов устанавливаются в астрономических часах.

4.5. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, являются расчетными величинами для исчисления педагогам заработной платы за месяц с учетом установленного тарификацией объема педагогической работы или учебной работы в неделю.

4.6. 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 ТК РК, трудовым, коллективным договорами, соглашениями.

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

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

4.9. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника или по его просьбе на основании акта Работодателя, принятого с учетом мнения Профкома. Для привлечения работников, работающих по графику сменности к работе в праздничные дни, а также в выходные дни, предусмотренные пунктом 5 статьи 84 ТК РК (Первый день Курбан-айта, 7 января – Рождество Христово), письменное согласие работников и издание акта Работодателя не требуются.

4.10. Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только с согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.11. Утверждать график отпусков на текущий календарный год с учетом мнения Профкома не позднее 15 января 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.

4.12. 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.

4.13. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней в следующих случаях:

- регистрация брака;
- рождение ребенка;
- смерть близких родственников;
- иные случаи по соглашению сторон.

4.14. Предоставление ежегодного отпуска без дополнительной оплаты продолжительностью не менее шести календарных дней в соответствии со статьей 89 ТК РК:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- инвалидам первой и второй групп;
- работнику, являющемуся не освобожденным председателем профкома - пять календарных дней;
- работнику, являющемуся техническим инспектором по охране труда - три календарных дня.

4.15. 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 ТК РК.

4.16. В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

4.17. В организации образования при производственной необходимости может вводиться сменный график работы для воспитателей. Еженедельная нагрузка будет составлять:

- первая неделя -20 часов
- вторая неделя -30 часов.

4.18. Профком обязуется 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.

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

4.20. Оплата учебного отпуска определяется договором обучения.

4.21. 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 РК об обязательном социальном страховании.

4.22. При осуществлении педагогом профессиональной деятельности не допускается:

- привлечение его к видам работ, не связанным с профессиональными обязанностями, за исключением случаев, предусмотренных законами РК;

новорожденного ребенка (детей), осуществленной в соответствии с законодательством РК об обязательном социальном страховании.

4.22. При осуществлении педагогом профессиональной деятельности не допускается:

- привлечение его к видам работ, не связанным с профессиональными обязанностями, за исключением случаев, предусмотренных законами РК;
- истребование у него отчетности либо информации, не предусмотренных законодательством РК в области образования;
- проведение проверок, не предусмотренных законами РК;
- возложение на него обязанности по приобретению товаров и услуг;
- привлечение его к проведению мероприятий негосударственных организаций.

4.23. Стороны пришли к соглашению о том, что Работодатель уведомляет Профком, при изменении условий оплаты труда работников, вызванные любыми причинами, в том числе введением подушевого нормативного финансирования, изменения организационно-правовой формы организаций.

4.24. В РЦ 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 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.25. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников РЦ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ТК РК.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в полуторном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.26. Привлечение работников РЦ к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Уставом РЦ, Правилами внутреннего трудового распорядка РЦ, должностными обязанностями, допускается только по письменному приказу директора с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.27. Стороны подтверждают:

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы РЦ и благоприятных условий для отдыха работников.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

4.28. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме. (Приложение № 5).

4.29. Стороны договорились увеличить оплачиваемый отпуск до семи дней следующим работникам:

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное исполнение условий оплаты труда работников РЦ, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны исходят из того, что оплата труда работников организаций образования осуществляется на основе постановления Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет государственного бюджета, работников казенных предприятий».

5.3. Оплата труда педагогических, медицинских работников организаций образования 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.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам в месте выполнения ими работы ежемесячно в денежной форме. Заработная плата должна быть выплачена работникам не позднее 10 числа следующего за оплачиваемым месяца.

5.5. Работодатель обязуется при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой пени, рассчитанной исходя из учетной ставки рефинансирования Национального Банка РК на день исполнения обязательства за каждый просроченный календарный день.

5.6. 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.

5.7. Стороны договорились, что в перечень получателей доплат за работу с детьми с особыми образовательными потребностями, входят:

- руководители организаций образования;
- педагоги всех должностей и специальностей;
- не педагоги: помощники воспитателей, медицинские работники всех специальностей и другие работники, непосредственно контактируемые с детьми указанных категорий.

5.8. Работодатели принимают на себя обязательство ежемесячно в день выплаты заработной платы работникам в письменной или электронной форме ежемесячно извещать каждого работника о составных частях его заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе перечисленных обязательных пенсионных взносах, - общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.9. 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.

5.10. Работодатель принимает на себя обязательство обеспечить премирование работников, назначение персональных доплат, выплату материальной помощи за счет экономии средств, предусмотренных по смете, утвержденной для казенного предприятия, в порядке, установленном Правилами выплаты премий, оказания материальной помощи и установления надбавок к должностным окладам работников (Приложение № 5).

5.11. 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;

5.12. 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.

5.13. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их.

5.14. Оплата ежегодного трудового отпуска производится не позднее чем за три рабочих дня до его начала, а в случае предоставления трудового отпуска вне графика отпусков – не позднее трех рабочих дней со дня его предоставления.

5.15. 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 (Приложение № 6).

5.16. Стороны пришли к соглашению, что простой не по вине работников оплачивается в размере текущей заработной платы без учета доплат и надбавок.

5.17. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения данного коллективного договора по вине Работодателя, заработную плату в полном размере.

5.18. Стороны пришли к соглашению о том, что в перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и ценностей, переданных работникам, входят следующие работники:

- заместитель директора по административно-хозяйственной части;
- кладовщик;
- швея-кастелянша;
- водитель;
- врач-педиатр;
- сторож.

Сторонами настоящего коллективного договора согласован для утверждения актом Работодателя типовый договор о полной материальной ответственности работника (Приложение № 8).

5.19. Работодатель принимает на себя обязательство назначать и выплачивать доплаты и надбавки работникам за условия труда в следующих размерах от БДО (базового должностного оклада):

5.19.1. Доплата за особые условия труда:

- педагогическим и медицинским работникам за работу с детьми с ограниченными возможностями в развитии, подлежащими обучению в организациях образования – 40 %;
- директору и заместителю директора по учебной работе – 30%.

5.19.2. Доплата работникам, занятым на тяжелых (особо тяжелых) физических работах и работах с вредными (особо вредными) и опасными (особо опасными) условиями труда:

- поварам - 30 %;
- уборщикам производственных и служебных помещений, использующим дезинфицирующие средства - 30 %;
- оператору стиральных машин - 30 %.

5.19.3. Доплата за классную квалификацию:

- водителю – 35%.

5.20. В случае разделения ежедневной работы на части по инициативе работодателя работнику назначается компенсационная выплата в размере 30 % от БДО.

5.21. В период приостановлении образовательного процесса для воспитанников центра по санитарно-эпидемиологическим и климатическим основаниям, ремонтных работ являющимся рабочим временем педагогических и других работников РЦ, за ними сохраняется заработная плата.

VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется:

Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием Профкома.

Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за один месяц до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за два месяца до его начала. Массовым является увольнение 10 и более работников в течение одного месяца.

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.

Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением штата или численности работников, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3. Стороны договорились:

- разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников РЦ.
- при проведении структурных преобразований в РЦ не допускать массовых сокращений работников.

6.4. Стороны подтверждают:

6.4.1. Штатное расписание РЦ утверждается директором. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы реабилитационного центра.

6.4.2. Работники предпенсионного возраста (за три года до наступления, установленного законодательством Республики Казахстан пенсионного возраста) имеют

преимущественное право на сохранение рабочего места при сокращении штата или численности работающих.

6.4.3. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в РЦ;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственных знаков отличия и награжденных ведомственными наградами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- педагоги, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

6.5. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности);
- повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях послевузовского профессионального образования, при получении ими образования, соответствующего занимаемой должности.

6.6. С учетом мнения Профкома определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогов, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

6.7. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогов и приобрести другую профессию.

VII. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель:

7.1.1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

Проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками РЦ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья воспитанников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.2. Обеспечивает право работников РЦ на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.1.3. Совместно с профкомом разрабатывает соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране и безопасности труда, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (Приложение № 12).

7.1.4. За счет средств РЦ обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств. (Приложения № 9, 10, 11).

Обеспечивает хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

7.1.5. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников РЦ.

7.1.6. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев, происшедших с работниками.

7.1.7. Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

7.1.8. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17°C и ниже во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14°C и ниже в помещении занятия прекращаются.

7.1.9. Информировывает работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.1.10. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда РЦ.

7.1.11. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзного комитета РЦ.

Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.12. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.1.13. Обеспечивает за счет средств РЦ прохождение педагогическими работниками обязательных ежегодных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

7.1.14. Создает совместно с профкомом на паритетной основе производственный совет по безопасности и охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда. (Приложение № 13).

7.1.15. Оказывает содействие техническому инспектору по безопасности и охране труда в осуществлении им общественного контроля. (Приложение № 14).

7.1.16. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

7.1.17. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.18. Осуществляет финансирование (выделяет средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ.

7.1.19. Предоставляет 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.

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации РЦ.

7.2.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

7.2.3. Избирает технического инспектора по охране труда.

7.2.4. Принимает участие в создании и работе производственного совета по безопасности и охране труда.

7.2.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками РЦ.

7.2.6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7.2.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7.2.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8. 1. Стороны договорились, что Работодатель:

8.2. Выплачивает педагогам, главному бухгалтеру, бухгалтеру, заместителю директора по АХЧ, экономисту, переводчику, поварам, помощникам воспитателей, медицинским работникам пособие на оздоровление в размере должностного оклада при предоставлении им ежегодного оплачиваемого трудового отпуска.

8.3. Предоставляет работникам гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РК:

- при исполнении государственных или общественных обязанностей сохранять за работниками рабочие места;

- при направлении на медицинский осмотр;

- при направлении в служебные командировки сохранять за работником место работы (должность) и заработную плату за рабочие дни, приходящиеся на дни командировки. Работникам, направляемым в командировки, оплачиваются:

- 1) суточные за календарные дни нахождения в командировке, в том числе за время в пути;

- 2) расходы по проезду к месту назначения и обратно;

- 3) расходы по найму жилого помещения.

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.

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

- для работников, являющихся донорами на время обследования и донации крови ее компоненты сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата также предоставляются иные гарантии в соответствии с законодательством РК в области здравоохранения;

- в связи с потерей работы работодатель производит компенсационные выплаты:

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.

- в других случаях, предусмотренных законодательством.

8.4. При увольнении работника в связи с достижением им пенсионного возраста производит выплату пособия по увольнению в размере одного должностного оклада (тарифной ставки).

8.5. Своевременно и полностью перечисляет за работников страховые взносы социального и медицинского страхования.

8.6. Гражданским служащим предоставляет основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее тридцати календарных дней с выплатой пособия на оздоровление в размере должностного оклада.

8.7. Педагог при осуществлении профессиональной деятельности имеет право отсрочку от призыва на воинскую службу, в соответствии с Законом РК «О воинской службе и статусе военнослужащих».

8.8. Работодатель организации образования за счет сэкономленных средств вправе оказать материальную помощь работнику в случаях:

1) смерти членов его семьи, близких родственников (супругов, родителей, детей, усыновителей, усыновленных, полнородных и неполнородных братьев и сестер, дедушек, бабушек, внуков) или свойственников (братьев, сестер, родителей и детей супругов);

2) вступления в брак;

3) рождения ребенка, усыновления или удочерения детей;

4) лечения, требующего дополнительных финансовых затрат (стационарное или амбулаторное лечение более 10-ти календарных дней, кроме санаторного);

5) причинения имущественного вреда работнику вследствие совершения в отношении его противоправных действий (разбой, кража и др.), а также стихийных бедствий (пожар, наводнение, землетрясение и др.);

8.9. Стороны договорились, увеличить оплачиваемый трудовой отпуск до 30 дней следующим работникам:

- медицинским работникам;

8.10. Исчисление заработной платы работников государственных организаций образования в период ЧП, ЧС за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, производится в размерах, установленных до введения режима ЧП, ЧС, но не более одной тарифной ставки (должностного оклада, без учета доплат и надбавок и повышений) и не ниже законодательно установленного минимального размера заработной платы.

8.11. Оплата труда, производимого дистанционно, определяется соглашением сторон трудового договора, но не может быть ниже размера оплаты труда, установленной для работников данной специальности, осуществляющих работу в нормальных условиях.

Заработная плата при временной дистанционной работе выплачивается в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором или соглашением.

8.12. Поощряет гражданских служащих и других работников организаций образования за добросовестное исполнение должностных обязанностей, высокое качество выполнения работ, за инициативу, творческую активность, достижения в работе.

1) награждением грамотой, знаками, ведомственными и государственными наградами;

2) денежным вознаграждением;

3) объявлением благодарности;

4) присвоением почетных званий.

IX. Условия труда и социальные гарантии молодежи

9.1. Работодатель:

9.1.1. Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий. Молодыми педагогами считаются работники в возрасте до 29 лет.

9.1.2. Закрепляет наставников за всеми молодыми работниками.

9.1.3. Содействует успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

9.1.4. Проводит конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогов.

9.1.5. Вводит различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности РЦ.

9.1.6. Обеспечивает доступность занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

9.1.7. Проводит работу по упорядочению режима работы молодых педагогов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации и высвобождения времени для профессионального роста.

9.2. Профком:

9.2.1. Осуществляет поощрение молодежного профсоюзного актива организации ведущего активную, эффективную общественную и профессиональную работу.

9.2.2. Привлекает молодежь к участию в работе Производственного совета по безопасности и охране труда и согласительной комиссии по разрешению индивидуальных трудовых споров.

9.2.3. Оказывает материальную помощь молодым педагогам.

9.2.4. Своевременно предоставляет информацию и оказывает помощь молодым педагогическим сотрудникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий.

X. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза

10.1. Права и гарантии профсоюзной организации, соответствующих выборным профсоюзным органам определяются Законом РК «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 соглашения, иных соглашений, настоящего коллективного договора.

10.2. Стороны договорились о том, что 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.

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

10.3.1. 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 профсоюзных организаций в РЦ;

10.3.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), 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;

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

10.3.4. 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.

10.3.5. 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;

10.3.6. 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.

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

10.4.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, председатели профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций - 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; председателей профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций - без предварительного согласия вышестоящего комитета профсоюза.

10.4.2. 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;

10.4.3. Члены выборных профсоюзных органов, технические инспекторы профсоюза по безопасности и охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в организациях образования совместных с работодателем советах и 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 организаций образования, являющихся членами исполнительного комитета и председателей профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций, - не более 10 рабочих дней в год, а также на работников организаций образования, являющихся членами двухсторонней комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров по заключению коллективных договоров, - не более 7 рабочих дней.

10.5. 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.

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

10.6.1. 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.

10.6.2. 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 всех уровней.

10.6.3. 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.

10.7. 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.

10.8. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся 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.

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

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

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

По результатам проверок Профсоюз направляет руководителям организаций образования соответствующие акты и предложения по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав работников.

Порядок проведения проверок, формы и виды проверок определяются соответствующим актом профсоюза.

10.12. Члены профкома включаются в состав комиссий организаций образования по тарификации, аттестации педагогических работников, расследованию несчастных случаев на производстве, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

11.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

11.3 Стороны договорились о том, что:

11.3.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 10 дней со дня его подписания на регистрацию для мониторинга в государственную инспекцию труда.

11.3.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

11.3.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываются о результатах на общем собрании работников РЦ.

11.3.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.3.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, возникновения конфликтов.

11.3.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.3.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока данного договора.

Дата совершения договора: « 13 » апрель 2023года.

Настоящий коллективный договор подписали:

Директор

Мубакаров И.В. [подпись]

« 13 » апреля 2023 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации

Маматов Б.К. [подпись]

« 13 » апреля 2023 г.



М.П.

Перечень приложений к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о согласительной комиссии по разрешению индивидуальных трудовых споров.
3. Порядок учета согласования и мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при принятии актов работодателя и расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
4. Положение о режиме рабочего времени и времени отдыха работников государственных организаций образования.
5. Продолжительность ежегодного оплачиваемого трудового отпуска.
6. Перечень работников, имеющих право на доплату, дополнительный ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск за работу во вредных, опасных, тяжелых условиях.
7. Правила выплаты премий, оказания материальной помощи и установления надбавок к должностным окладам работников государственных организаций образования.
8. Договор о полной материальной ответственности.
9. Перечень профессий и должностей работников по бесплатному обеспечению специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
10. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи.
11. Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств.
12. Соглашение по охране труда.
13. Положение о производственном совете.
14. Положение о техническом инспекторе по безопасности и охране труда.



нөмірленген, баулықталған

65 бет

пронумеровано, прошнуровано
в количестве 65 листов

Директор Аубакирова

Печатно.