

Коллективный договор

Учреждения "Костанайский высший экономический колледж
Казпотребсоюза"

Мы, полномочные представители указанных ниже сторон:

Учреждение "Костанайский высший экономический колледж Казпотребсоюза" далее - **Работодатель**, в лице директора Байгабелова Алтынбек Усербаевича, действующего на основании Устава, Свидетельства о государственной перерегистрации № 951240000797 от 04 октября 2017 года, БИН 951240000797, адрес места нахождения: г. Костанай, проспект Аль-Фараби, 99, с одной стороны,

и **Работники** Учреждения "Костанайский высший экономический колледж Казпотребсоюза" далее - **Трудовой коллектив**, в лице уполномоченного представителя председателя профсоюзного комитета Кунтуган Бахытхана, действующего от имени **Работников**, с другой стороны, далее совместно именуемые Стороны, принимая за основу заключенное в городе Астане 25 декабря 2014 года Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей на 2015-2017 годы (далее - Генеральное соглашение), которое Стороны признают основным документом социального партнерства, устанавливающим приоритетные направления и необходимые действия по проведению согласованной социально-экономической политики в Республике Казахстан на 2015-2017 годы и обязательства которого учтены в настоящем коллективном договоре и распространяются на Стороны, учитывая результаты обсуждения **Работниками** проекта коллективного договора согласно Протоколу заседания трудового коллектива №2 от "05" февраля 2018 года и достигнутое между Сторонами соглашение по положениям коллективного договора, а также обоюдные гарантии, что текст заключаемого коллективного договора является аутентичным тексту, подготовленного и согласованного Сторонами проекта коллективного договора, законодательством, в том числе нормами Трудового Кодекса 23 ноября 2015 года (далее - Кодекс), заключили настоящий коллективный договор (далее - Договор), определяющий согласованные позиции Сторон по основным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и совместных действий их реализации, о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Настоящий Договор является правовым актом в форме письменного соглашения между Сторонами регулирует в организации социально-трудовые отношения.

1.2. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем, возникающие для осуществления прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством, заключенными соглашениями Сторон.

1.3. Отношения, непосредственно связанные с трудовыми - отношения, складывающиеся по поводу организации и управления трудом, трудоустройства, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, социального партнерства, заключения соглашений между Сторонами, участия Работников (представителей Работников) в установлении условий труда, разрешения трудовых споров и контроля за соблюдением трудового законодательства.

1.4. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с законодательством РК, Кодексом.

Основные принципы заключения коллективного договора

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства Республики Казахстан, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

При заключении и исполнении Сторонами коллективного договора должны соблюдаться принципы:

- равноправие и уважение интересов сторон;
- свобода выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора или соглашения;
- добровольность принятия сторонами обязательств;
- соблюдение трудового законодательства Республики Казахстан.

2. НОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.

Порядок и система оплаты труда, надбавок и доплат, премирование и иных выплат, стимулирующего характера работникам колледжа, производится с учетом:

- Закона РК «Об образовании» № 319 от 27.07.2007 года;
- Трудового Кодекса Республики Казахстан № 414-V от 23.11.2015 года;
- Постановление Правления Казпотребсоюза №3 от 19 января 2004 года «О системе оплаты труда работников учреждений образования потребительской кооперации Республики Казахстан»;

-Постановление Правления Казпотребсоюза №12 от 20.08.2007 года «О внесении дополнений и изменений в Постановление правления Казпотребсоюза №3 от 19 января 2004 года «О системе оплаты труда работников учреждений образования потребительской кооперации Республики Казахстан».

Стаж педагогических работников, приравненных к ним лиц и других работников, не являющимся государственными служащими, определяется на основании Приказа Министра образования и науки РК от 14.06.2010 года № 302 " Об утверждении правил исчисления стажа работы по специальности работникам организации образования и научных организаций". Стаж работы по специальности устанавливается комиссией по установлению трудового стажа, состав которой определяется приказом директора колледжа.

2.1.В колледже устанавливается повременная оплата труда на основе:

-реестра должностей учреждений потребительской кооперации Казахстана, определенного Правлением Казпотребсоюза;

-базового должностного оклада, установленного Постановлением Правительства Республики Казахстан;

-коэффициентов применяемых к базовому должностному окладу, для исчисления должностных окладов (ставок) работников учреждений образования потребительской кооперации Республики Казахстан, в зависимости от занимаемых должностей, стажа работы по специальности и от присвоенных квалификационных разрядов (для рабочих);

-дополнительных выплат, надбавок и компенсаций, предусмотренных законодательными актами Республики Казахстан, Постановлениями Правления Казпотребсоюза;

- при определении групп категорий должностей (реестр должностей) учитываются ранее присвоенные категории по результатам последней проведенной аттестации, на основании Приказ Министра образования и науки РК от 27 января 2016 года № 83 (Правила проведения и условия аттестации педагогических работников).

Оплата педагогическим работникам колледжа производится по категории G-7

2.2.А так же в колледже производится дополнительная оплата:

Преподавателям:

- **за проверку письменных работ** (в группах по гос заказу) приказ МОН РК от 29 февраля 2016 №181 «Об утверждении Правил исчисления заработной платы работников государственных организаций образования, финансируемых за счет бюджета», таким образом Правила действуют на государственные организации образования, система оплаты и доплаты (в коммерческих группах) производится на основании Постановления Правления Казпотребсоюза от 19 января 2004 года №3, с внесенными изменениями и дополнениями 31 марта 2004 года №15 «О системе оплаты труда работников учреждений образования потребительской кооперации РК», где предусмотрена дополнительная оплата отдельным категориям:

-по казахскому, русскому и другим национальным языкам и литературе в размере 25 % от БДО;

по математике, химии, физики, биологии, иностранному языку 20 % от БДО;

-оплата преподавателям в группах с русским языком обучения за часы занятий на **государственном** языке в размере 25 % от БДО;

за категорию высшая- 8276 тенге; первая- 6098 тенге ; вторая- 4792 тенге;

-за классное руководство 25 % от БДО (с высшее 25- обучающихся 50% от БДО) .

за руководство цикловой комиссией 25 % от БДО

за заведование учебным кабинетом 25 % от БДО.

Методические пособия, учебники, электронные учебники и тиражирование необходимых учебников для библиотеки за счет бюджета колледжа.

Техническому персоналу:

-за использование в работе дезинфицирующих средств уборщицам помещений в размере 20 % от БДО, уборщицам туалетов в размере 30 % от БДО;

Кроме того производится доплата директору и заместителю директора по воспитательной работе колледжа, за наличие общежития с количеством проживающих до 200 человек, в размере 10 % от должностного оклада.

2.3. Работодатель выплачивает Работнику заработную плату в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц не позже первой декады следующего месяца, в безналичном порядке путем перевода денег на платежную (банковскую) карту Работника или наличными деньгами из кассы колледжа не позднее 5-числа месяца. (Трудовой кодекс РК от 23 ноября 2015 года №414-VЗРК статья 113)

Ежемесячно при выплате заработной платы Работодатель предоставляет каждому сотруднику карточку учета его заработной платы, извещает о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах, в том числе сведения об удержанных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

При совпадении дня выплаты заработной платы на выходные и праздничные дни, выплата производится накануне.

При прекращении (расторжении) Трудового договора выплата сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится не позднее 3 (трех) рабочих дней после прекращения (расторжения) Трудового договора.

Условия оплаты труда, определенные настоящим Договором, иными соглашениями Сторон, актами Работодателя, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными законодательством.

3. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК И ДИСЦИПЛИНА ТРУДА. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА, ТРУДОВЫХ ОТПУСКОВ

3.1. В соответствии с законодательством продолжительность рабочего времени составляет не более 40 (сорока) часов в неделю.

3.2. Работодатель устанавливает Работникам следующий режим работы согласно Правилам трудового распорядка колледжа:

- для работников, непосредственно связанных с учебным процессом, устанавливается шестидневная рабочая неделя в две смены;

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

- время начала рабочего дня 08.00 час;

- перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью 1 (один) час с 12.00 до 13.00 часов;

время окончания рабочего дня – 17.00 часов кроме работников бухгалтерии.

- у работников бухгалтерии с 9.00 до 18.00 час, перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью 1 (один) час с 13.00 до 14.00 часов;

3.3. Привлечение Работников к сверхурочным работам и к работе в ночное время производится с соблюдением ограничений, установленных законодательством.

При этом оплата производится:

- при повременной оплате труда - не менее чем в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника;

- каждый час работы в ночное время дежурных учебного корпуса и общежития оплачивается не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки.

3.4. Работа в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия Работника, кроме исключительных случаев привлечения, без согласия Работника, предусмотренных статьей 86 ТК РК, и Работников, работающих по графику сменности.

За работу в выходные и праздничные дни Работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха или производится оплата в размере, но не менее чем в полуторном размере.

Для привлечения Работников, работающих по графику сменности, к работе в праздничные дни, а также в выходные дни, предусмотренные п.5 ст. 84 ТК РК (первый день Курбан-айта, отмечаемого по мусульманскому календарю, 7 января – православное Рождество), письменное согласие Работников и издание акта Работодателя не требуются.

Запрещается привлечение беременных женщин, предоставивших Работодателю справку о беременности, к работе в выходные и праздничные дни.

3.5. Работникам предоставляется основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее 24 (двадцать четыре) календарных дня без учета праздничных дней,

приходящихся на дни трудового отпуска, независимо от применяемых режимов работы и графиков сменности:

- директору колледжа установить трудовой отпуск 56 календарных дней, согласно Постановлению Казпотребсоюза №10 от 14.03.2002 г.;

- преподавателям – 56 календарных дней;

- главному бухгалтеру и помощнику директора по хозяйственной части устанавливается дополнительный отпуск в размере 12 календарных дней;

- сотрудникам, проработавшим в колледже более 15 лет (кроме педагогических работников) и отдельным категориям работников (слесарь-сантехник, электромонтер, уборщица, уборщица туалетов, дворник) предоставляется дополнительный трудовой отпуск продолжительностью 6 календарных дней, в соответствии со ст.89 ТК РК от 23 ноября 2015 года №414-V.

При исчислении общей продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска суммируются с основным оплачиваемым ежегодным трудовым отпуском.

Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков Работнику определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором с учетом мнения Работников, либо устанавливается вне графика отпусков по соглашению Сторон.

Запрещается не предоставление неиспользованного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, либо его части, в течение двух лет подряд.

В случае изменения графика отпусков в связи с производственной необходимостью Работодатель обязан уведомить Работника об этом не менее чем за две недели до начала трудового отпуска.

Кроме того работникам предоставляются следующие виды социальных отпусков:

1. отпуск без сохранения заработной платы;

2. учебный отпуск;

3. отпуск в связи с беременностью и рождением ребенка;

4. отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

На основании заявления работника Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней при:

- регистрации брака;

- рождение ребенка;

- смерти близких родственников;

- по уходу за тяжелобольными членами семьи;

- в иных случаях предусмотренных трудовым и коллективным договором.

3.6. За совершение Работником дисциплинарного проступка Работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарного взыскания:

- замечание,

- выговор,
- строгий выговор,
- расторжение трудового договора.

Расторжение трудового договора по основаниям предусмотренным подпунктами 8-17 пункта 1 статьи 52 Кодекса в случаях:

- отсутствия работника на работе Работника без уважительных причины в течении 3 и более часов подряд за 1 рабочий день;
- нахождения работника на работе в состоянии алкогольного наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения, в том числе в случаях употребления в течении рабочего дня вещества вызывающих состояния алкогольного наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения;
- отказа от прохождения медицинского освидетельствования для установления фактов употребления веществ, вызывающий состояния состояния алкогольного наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения, подтвержденного соответствующим актом;
- нарушение работником и правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасность движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия, включая производственные травмы и аварии;
- совершение работником по месту работы хищение, в том числе мелкого, чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;
- совершение виновных действий или бездействий Работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия или бездействия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником выполняющим воспитательной функции аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;
- разглашение Работником сведений составляющих государственные секреты или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- повторного неисполнения или повторного ненадлежащего исполнения без уважительных причин трудовых обязанностей Работником, имеющим дисциплинарное взыскание;
- представления работником Работодателю заведомо ложных документов или сведений при заключения трудового договора, либо перевода на другую работу, если подлинные документы или сведения могли является основаниями для отказа заключения трудового договора или перевода на другую работу;
- достижения работником пенсионного возраста, установленного ЗРК «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с правом ежегодного продления срока трудового договора по взаимному согласию сторон.

- создать согласительную комиссию, не менее 5-чел из числа работников со стажем не менее 10 лет, для решение трудовых споров.

4 . ГАРАНТИИ, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

4.1 Работодатель исполняет все гарантии предусмотренные законодательством, в том числе:

- на время привлечения Работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, предусмотренных законодательством, за работником сохраняется место работы (должность). За выполнение государственных или общественных обязанностей, заработная плата работнику выплачивается по месту выполнения указанных обязанностей, но не ниже средней заработной платы по месту работы;
- лица, отслужившие срочную воинскую службу, в течение двух месяцев после ее прохождения имеют преимущественное право при приеме на работу в организацию, где они работали до призыва на срочную воинскую службу;
- в соответствии с Кодексом РК «О здоровье народа и системе здравоохранения» (ст. 167) в дни медицинского обследования и донации крови и ее компонентов работник, являющийся донором, освобождается от работы работодателем, с сохранением за ним средней заработной платы. Донор, осуществляющий донорскую функцию безвозмездно, получает дополнительно один день отдыха с сохранением средней заработной платы.

4.2. При прекращении Трудового договора Работнику, который не использовал или использовал не полностью оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск , производится компенсационная выплата за неиспользованные им дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска .

Работодателем производится компенсационная выплата Работнику в связи с потерей работы в размере средней заработной платы:

- не менее одного месяца в случаях:
- при расторжении Трудового договора по инициативе Работодателя в случае ликвидации Работодателя;
- при расторжении Трудового договора по инициативе Работодателя в случае сокращения численности или штата Работников.
- при расторжении Трудового договора по инициативе Работника в случае неисполнения Работодателем условий Трудового договора.
- не менее двух месяцев при расторжении Трудового договора по инициативе Работодателя в случае снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния Работодателя.

4.3. Работодатель в случаях и порядке, регламентированных законодательством, на основании выданных в установленном порядке листов нетрудоспособности за счет своих средств выплачивает Работникам социальное пособие по временной нетрудоспособности из расчета средней

заработной платы, исчисленной в соответствии с законодательством. При этом размер месячного пособия по временной нетрудоспособности не может превышать пятнадцатикратной величины месячного расчетного показателя, за исключением случаев, установленных законодательством.

При предоставлении ежегодного трудового оплачиваемого отпуска специалистам колледжа, один раз в год Работодатель имеет право выплатить **пособия на оздоровление** в размере базового должностного оклада при наличии денежных средств у Работодателя на эти цели.

Выплата **пособия на оздоровление** производится за фактическое отработанное время в году.

4.4. Для членов коллектива установить единовременную материальную помощь установленную на момент выплаты

- в размере двух минимальных заработных плат, в связи:

- с 50летием, с 60 летием-мужчинам;

- при достижении пенсионного возраста, (в случае если Работник проработал в колледже более 20 лет, в размере 3-х минимальных заработных плат).;

- в размере 50 % от минимальной заработной платы , в связи:

с 60 летием- женщинам.

4.5. Для неработающих из числа:

- пенсионеров, в связи с Днем пожилого человека установить единовременную

материальную помощь в размере не менее 2000 тенге;

- в связи, с юбилеем:

с 60-летнем;

с 70-летнем;

с 75-летнем;

с 80-летнем;

с 85-летнем

установить единовременную материальную помощь в размере 50 % от минимальной заработной платы установленного Республиканским бюджетом ежегодно.

4.6. Работодатель гарантирует:

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в сроки в соответствии с пунктом 4.3 настоящего договора;

- своевременно и полную уплату обязательных пенсионных взносов, социальных отчислений, страхование работника от несчастных случаев.

- предоставлять возможность за счет средств Работодателя: повышение квалификации, прохождение стажировок на предприятиях,

- не допускается расторжение Трудового договора с Работниками до достижения пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», которым осталось менее двух лет, по основаниям, предусмотренным подпунктами

п.1 ст.53 ТК РК, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от Работодателя и Работников.

Применение труда женщин осуществляется в соответствии со строгим исполнением запретов и (или) ограничений, установленных законодательством.

Расторжение Трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 3) п. 1 ст. 52 ТК РК, не допускается с беременными женщинами, предоставившими работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери.

4.7. Работодатель в праве выплачивать единовременную материальную помощь работникам колледжа при наличии денежных средств и при условии не превышения норматива по оплате труда 60 % от общих доходов:

-в связи с похоронами близких родственников (мужа, жены, отца, матери, сына, дочери, родных братьев и сестер) в размере 20000 тенге;

-на лечение самого работника в стационаре (один раз в год)- 20000 тенге;

-в случае смерти самого работника колледжа принимает на себя расходы по организации похорон.

4.8. Инвалидам гарантируются равные возможности для труда. Отказ в заключении Трудового договора либо в продвижении по службе, увольнение по инициативе Работодателя, перевод инвалида на другую работу без его согласия по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда по заключению территориального подразделения уполномоченного органа в области социальной защиты населения состояние его здоровья препятствует выполнению профессиональных обязанностей либо угрожает здоровью и безопасности труда других лиц.

Работающим инвалидам первой и второй групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю, продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) не может превышать семь часов и предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 6 календарных дней. Привлечение к сверхурочной работе запрещается. Работа в ночное время допускается с согласия инвалида и при условии, если такая работа не запрещена для него по состоянию здоровья. Работа в выходные и праздничные дни, направление в командировку Работников-инвалидов допускаются только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям (состоянию здоровья).

Работникам-инвалидам оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Работников, либо устанавливается вне графика отпусков по соглашению сторон.

При исчислении общей продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска суммируются с основным оплачиваемым ежегодным трудовым отпуском.

Работодатель обеспечивает Работникам социальную поддержку в вопросах по сохранению здоровья, а также оздоровлению работающих и создаёт условия для занятий физической культурой и спортом.

5. СОЗДАНИЕ ЗДОРОВЫХ И БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА

5.1 Работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, руководствуясь в своих действиях ТК РК, ст.179-185, настоящим Договором и иными соглашениями Сторон.

5.2. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать работников о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

5.3. Сторонами совместно предусматривается ответственность работника за нарушение требований по охране труда.

Права и обязанности работников и работодателя в области безопасности и охраны труда.

5.4. Работник имеет право на:

- 1) рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;
- 2) обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда, а также трудовым, коллективным договорами;
- 3) обращение в уполномоченный государственный орган по труду и его территориальные подразделения о проведении обследования условий и охраны труда на его рабочем месте;
- 4) участие лично или через своего представителя в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;
- 5) отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с письменным извещением об этом непосредственного руководителя или работодателя;
- 6) образование и профессиональную подготовку, необходимые для безопасного исполнения трудовых обязанностей, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

- 7) получение достоверной информации от работодателя о характеристике рабочего места и территории организации, состоянии условий, безопасности и охраны труда, о существующей угрозе для жизни и здоровья, а также о мерах по его защите от воздействия вредных (особо вредных) и (или) опасных производственных факторов;
- 8) сохранение средней заработной платы на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда;
- 9) обжалование неправомерных действий работодателя в области безопасности и охраны труда.

5.5. Работник обязан:

- 1) соблюдать требования норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда.
- 2) немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, признаках профессионального заболевания (отравления), а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;
- 3) проходить обязательные периодические медицинские осмотры и предсменное медицинское освидетельствование, а также медицинское освидетельствование для перевода на другую работу по производственной необходимости либо при появлении признаков профессионального заболевания;
- 4) применять и использовать по назначению средства индивидуальной и коллективной защиты, предоставляемые работодателем;
- 5) выполнять предписанные медицинскими учреждениями лечебные и оздоровительные мероприятия в случае их финансирования работодателем;
- 6) соблюдать требования норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда, а также требования работодателя по безопасному ведению работ на производстве.

5.6. Работодатель имеет право:

- 1) поощрять работников за создание благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда;
- 2) отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда в порядке, установленном Трудовым Кодексом.

5.7. Работодатель обязан:

- 1) проводить обучение, инструктирование, проверку знания работников по вопросам безопасности и охраны труда.
- 2) создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами.

- 3) принимать меры по предотвращению любых рисков на рабочих местах и в технологических процессах путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные;
- 4) проводить инструктаж, обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса и работ;
- 5) проводить проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда и организовать проверку знаний руководителей и специалистов в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду;
- 6) предоставлять уполномоченному государственному органу по труду и его территориальным подразделениям, должностным лицам органов санитарно-эпидемиологической службы, представителям работников по их письменному запросу необходимую информацию о состоянии безопасности, условий и охраны труда в организациях;
- 7) предоставлять бесплатные медикаменты работникам и обучающимся путем комплектования медицинских аптек первой необходимости для всех структурных подразделений (2 раза в год).
- 8) исполнять предписания государственных инспекторов труда;
- 9) осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве;
- 10) проводить с участием представителей работников периодическую, не реже чем один раз в пять лет, аттестацию производственных объектов по состоянию условий труда, а также обязательную аттестацию после реконструкции, модернизации, установления новой техники или технологии в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду;
- 11) обеспечивать расследование несчастных случаев на производстве в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;
- 12) страховать работника от несчастных случаев при исполнении ими трудовых (служебных) обязанностей;
- 13) сообщать о случаях острого отравления в соответствующее территориальное подразделение уполномоченного государственного органа в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения;
- 14) обеспечить безопасные условия труда;
- 15) проводить за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и предменное медицинское освидетельствование работников в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо при появлении признаков профессионального заболевания, при наличии финансовых средств;
- 16) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц.

Работодатель проводит финансирование мероприятий, направленных на обучение, комплексную подготовку персонала по охране труда с использованием современных технологий и повышение правовой культуры по охране труда, снижение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда осуществляется за счет средств работодателя и других источников, не запрещенных законодательством Республики Казахстан.

Работники не несут расходов на эти цели.

6. О СОЗДАНИИ УСЛОВИЙ ДЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА

Обеспечения условий для деятельности выборного профсоюзного органа.

Гарантии и права профсоюзов определяются Конституцией РК, Законом РК “Об общественных организациях”, законом РК “О профессиональных союзах”.

Работодатель:

6.1. Признает профсоюзный орган единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

6.2. Рассматривать предложения профсоюзного органа, вести коллективные переговоры и в порядке, установленном Трудовым Кодексом РК, заключать коллективный договор;

6.3. Признавать право профсоюза, общественного инспектора по охране труда, избираемого профсоюзом на осуществление общественного контроля в области безопасности и охраны труда в организации;

6.4. Признавать право профсоюза осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в организации;

6.5. По согласованию сторон и при наличии письменных заявления работников, являющихся членами профсоюза, работодатель, не реже одного раза в месяц, не позже первой декады следующего месяца, перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

6.6. Члены профсоюзных органов для выполнения общественных обязанностей в интересах своих членов на время профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах (конференциях), созываемых профсоюзами, а так же в работе их пленумов, президиумов, освобождаются от основной работы. Условия освобождения и порядок оплаты предусматриваются коллективными договорами и соглашениями.

7. О ПОРЯДКЕ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

7.1 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

-изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации - в течение всего срока, на который он был заключен;

-реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации - в течение всего срока реорганизации;

-смены формы собственности организации

-ликвидации организации - в течение всего срока проведения ликвидации.

7.2 Изменения и дополнения коллективного договора производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ст.156 п.п 7,8, для его заключения.

Изменения и дополнения оформляются отдельными протоколами и вступают в силу со дня подписания. Предложение об изменении условий труда, влекущее внесение изменений и (или) дополнений в настоящий Договор излагается в письменной форме и направляется на рассмотрение другой Стороны в срок не менее чем за пятнадцать календарных дней до изменения условий труда. Изменение и дополнение настоящего Договора производятся в порядке, установленном законодательством для его заключения.

7.3 Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения .

7.4 Уклонение представителей сторон от участия в переговорах по заключению, изменению, дополнению коллективного договора или необоснованный отказ от заключения коллективного договора, нарушение сроков проведения переговоров и не обеспечение работы соответствующей комиссии, не предоставление информации, необходимой для проведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, а равно нарушение или не выполнение его условий влекут ответственность, установленную законами Республики Казахстан.

8. О КОНТРОЛЕ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1 Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания, если иное не предусмотрено его положениями, и обязателен для выполнения сторонами.

Действие Договора распространяется на Работодателя и Работников, от имени которых заключен Договор.

8.2 Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя. По предложению одной из Сторон в Договор могут быть внесены изменения и дополнения по взаимному согласию Сторон.

8.3 Подписанный Сторонами Договор и при наличии изменения и (или) дополнения к нему Работодатель обязан в месячный срок со дня подписания представить в местный орган по инспекции труда для мониторинга.

В период действия и при условии выполнения обязательств настоящего Договора Представительный орган, Работники подписавшие Договор (присоединившиеся к Договору), не будут проводить забастовку без предварительного рассмотрения и разрешения конфликтных ситуаций между Сторонами в порядке примирительных процедур.

8.4 Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется Сторонами, в том числе в порядке общественного контроля, осуществляемого в соответствии с законодательством на условиях и в порядке, закрепленных в соглашениях и Договоре .

8.5 Для организации контроля за выполнением Договора на равноправной основе по решению Сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон, которые готовят информацию о ходе выполнения Договора. Стороны не реже одного раза в год не позднее первой декады февраля соответствующего года рассматривают ход выполнения положений Договора и информируют об этом Работников.

Работники уполномочили Представительный орган в лице профсоюзного комитета представлять их интересы при контроле за выполнением обязательств Сторон в период действия Договора.

8.6 Стороны несут ответственность в случае невыполнения взятых на себя обязательств, предусмотренных Договором, в соответствии с Договором и законодательством.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

8.7 Коллективный договор не должен ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, генеральным, отраслевым, региональным соглашениями. Такие положения признаются недействительными и не подлежат применению.

Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

9. Акты Работодателя

9.1 Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан (далее Трудовой Кодекс), коллективным договором, издает акты с учетом мнения или по согласованию с представителями работников.

Перед изданием акта работодатель представляет его проект и обоснование по нему в комиссию, образованную на равноправной основе по решению сторон из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон. Такая комиссия образуется для обсуждения проектов актов работодателя, издание которых в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан осуществляется с учетом мнения или по согласованию с представителями работников, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора.

9.2 Проект акта работодателя обсуждается в комиссии не более трех рабочих дней со дня его представления.

Решения комиссии оформляются протоколом, в котором указывается согласие (несогласие) с проектом акта работодателя представителей работников, при наличии излагаются их предложения.

9.3 В случае, если мнение представителей работников не содержит согласия с проектом акта работодателя либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель:

1) при согласии издает акт, измененный с учетом предложений представителей работников;

2) при несогласии вправе провести дополнительные консультации с представителями работников либо издать акт в предложенной им редакции.

9.4 При не достижении согласия по проектам актов работодателя, для издания которых необходимо согласование с представителями работников, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять нормативный акт.

9.5 При издании работодателем акта без учета предложений полностью либо в части представители работников вправе начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством .

9.6 В случае, если изданный акт работодателя содержит положения, нарушающие либо ухудшающие права и гарантии работников, предусмотренные Трудовым Кодексом Республики Казахстан, коллективными договорами, он может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда уполномоченного государственного органа по труду либо в суд.