

МКҚК №39 «Достық» МДҰ
қызметкерлерінің кәсіподақ жалпы
жиналысында қаралып бекітілді
« 11 » 01 » 2021 ж.

МЕМЛЕКЕТТІК КОММУНАЛДЫҚ ҚАЗЫНАЛЫҚ КӘСІПОРНЫ

**№39 "ДОСТЫҚ"
мектепке дейінгі ұйымының
2021-2025 жылдарға
ұжымдық шарты**

Ақтөбе қаласы - 2021 жыл

I. Жалпы ережелер

1.1. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне 23 ноябрь 2015 жылғы №414-V ЗРК, «Кәсіптік одақтар туралы» 27 июль 2014 жылғы №211-V Қазақстан Республикасының Заңына, «Педагог мәртебесі туралы» заңына, МКҚК №39 «Достық» мектепке дейінгі ұйымының Жарғысына сәйкес әзірленген Ұжымдық шартқа жұмыс беруші МКҚК №39 «Достық» МДҰ атынан меңгерушісі Уркимбаева Аққаным Жақсыевна және МКҚК №39 «Достық» МДҰ қызметкерлерінің атынан бастауыш кәсіподақ ұйымы төрағасы Табышева Лаззат Таукеновна бірлесіп отырып қол қойылды.

1.2. Ұжымдық шартқа қол қойған екі тарап шарттың қолданылуы кезіндегі ҚР Үкіметінің, республикалық жұмысшылар одағының, республикалық жұмыс берушілер одағының бас келісімінің, салалық, облыстық және қалалық келісімдерінің міндеттемелер өзіне қабылдайды.

1.3. Ұжымдық шарт екі жақты ерікті түрде жасалған.

1.4. Кіргізілген барлық кіріспелер Ұжым шартының бір бөлшегі болып және заңды түрде есептеледі.

1.5. Ұжымдық шарттың жасалу мақсаты:

- жұмысшылардың құқықтық заңдылығын және тұрмыстық-экономикалық жағдайын жақсарту
- жұмысшылардың еңбек қатынастарын реттеу құқығын іске асыру
- жұмысшылардың қоғамдық-экономикалық мүдделерін және жұмыс берушінің қызметінің тиімді жүргізуін қадағалау.
- еңбек ұжымы мен басшының арасындағы қоғамдық серіктестікті нығайту.

1.6. Ұжымдық шарттың іс-әрекеті жұмыс берушіге, «Ақтөбе облысы және Ақтөбе қаласы білім беру қызметкерлерінің жергілікті кәсіподағы» қоғамдық бірлестігінің есеп шотына ай сайын есептелген табыс ақысынан 1% көлемінде төлеп отырған жұмысшыларға және оларға қосылған жұмысшыларға қатысты.

1.7. Ұжымдық шарт уақытында орындалып отырса, кәсіподақ ұйымы ереуіл ұйымдастырушы болып әрекет ете алмайды, жұмыс берушіге ондай қақтығысты болдырмауға жәрдемдеседі.

1.8. Ұжымдық шартты өзгерту немесе жою екі жақты келісім бойынша жасалады. Екі жақтың ешқайсысы біржақты түрде еңбек шартының тарауларын өзгертуге немесе тоқтатуға құқығы жоқ.

1.9. Ұжымдық шартқа өзгертулер мен толықтырулар ҚР Еңбек Кодексінің белгілеген уақытында өтеді. Заңдар және басқала құқықтық актілер ұжымдық шарт жұмыс істеп тұрған кезіндегі жұмысшылардың социалды -экономикалық жағдайын жақсартатын, ұжымдық шарттың жұмысы кезіндегі іс-қимылын жақсартатын.

1.10. Ұжымдық шартқа толықтыруға немесе өзгертуге, екі жақтың ұсыныстарын, комиссия он күн мерзім ішінде қарайды. Келісімге келмеген жағдайда, ұсыныстар ұжымдық жиналыста қаралады және оның шешімі толықтай қабылданады.

1.11. Ұжымдық шартта каралмаған жағдайларда, екі жақ Қазақстан Республикасында жұмыс істеп тұрған еңбек заңдылығын және басқа да нормативтік актілерді басшылыққа алады.

1.12. Ұжымдық шарт өзінің күшін қайта ұйымдастырғанша (қосылу, біріктіру, бөліну, қайта құру) сақтайды.

1.13. Ұйымды таратқанда, ұйым банкрот деп жарияланғанда және барлық жұмысшылардың еңбек шарттары бұзылғанда, ұжымдық шарт өз жұмысын тоқтатады.

1.14. Аталған ұжымдық шарт 2021 жылдың «11» 01 бастап 2025 жылдың «11» 01 дейін күшінде болады, немесе жаңа шарт жасасқанша.

1.15. Шарт үш дана етіп жасалған. Бір данасы кәсіподақ комитетінің бастауыш ұйымында, екінші данасы жұмыс берушіде, үшінші данасы “Ақтөбе облысы және Ақтөбе қаласы білім беру қызметкерлерінің жергілікті кәсіподағы” қоғамдық бірлестігінде сақталады.

1.16. Жұмыс беруші ұжымдық шарты бастыруды және көбейтуді қамтамасыз етеді.

II. Тараптардың міндеттемесі

2.1. Тараптар өздерінің міндетін атқару және орындау үшін ұйымның беделін сақтай отырып іс-қимыл етеді.

2.2. Жұмыс беруші міндетіне алады.

2.2.1. Қазақстан Республикасы еңбек заңдылығын, жергілікті, облыстық және қалалық келісімдерді, ұжымдық, еңбек шарттарды және өзінің шығарған актілерін орындауға.

2.2.2. Жұмысшылардың өкілдерінің ұсыныстарын қарауға, оларға ұйымда келіссөздер жүргізуге, ұжымдық шартты бекітуге толық және шындық хабарлама беруге.

2.2.3. Кәсіподақ ұйымының өкілдерінің пікірін ескере отырып төмендегі актілерді шығара алады:

- «Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмысшының еңбек шартын бұзу туралы бұйрық»;

«Тәртіптік жаза қолдану туралы бұйрық» және «Еңбек демалысы туралы бұйрық» шығаруға;

- «Қызметтік нұсқаулықтар», «ТҚ туралы нұсқаулықтар»

- Күзетшілердің ауысым кестесі;

- «Еңбек демалыс кестесі»;

- «Ішкі еңбек тәртібін»;

- «Денсаулық және еңбек қауіпсіздігін сақтау»;

- Демалыс күнін және жұмыс уақытын анықтау;

Барлық қызықтырған сұрақтар бойынша жұмысшыларға заңды жауаптар беруге;

2.2.4. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексында көрсеткен тәртіпте жұмысшылармен еңбек шартын бекітуге.

2.2.5. Жұмысшыға еңбек бағалау және еңбек ақы төленетін тәртібін түсіндіру және сақтау.

2.2.6. Қазақстан мемлекетінің құқықтық актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттардарында қаралғандай, жұмысшыға толық мөлшерде және де уақытында еңбек ақысын төлеуге.

2.2.7. Әрбір жұмысшыға еңбек ақысының төлеген уақытында, негізгі еңбек ақысының мөлшерін, ұсталған төлемдерді, төленуге тиісті жалпы айлық жалақысының мөлшері ай сайын жазбаша немесе электронды түрде таныстырып отыру.

2.2.8. Толық көлемде міндетті зейнеткерлік төлемді, әлеуметтік аударымдарды, медициналық сақтандыруды төлемдерді уақытында және толық көлемде аударуға.

2.2.9. Бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімі аяқталған күні төменде көрсетілген жұмысшылар еңбек шартының мерзімін ұзарту туралы жазбаша өтініш берсе, жұмыс беруші еңбек шартының ұзартуға міндетті:

- он екі және одан көп апта жүктілігі туралы медициналық қорытынды ұсынса
- үш жасқа дейінгі баласы бар, бала асырап алған және бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалысқа өз құқығын пайдалануға ниет білдірген.

2.2.10. Әлеуметтік жағдайға байланысты еңбек жағдайының өзгеруі, еңбекті ұйымдастыру жағдайы немесе еңбек көлемінің қысқару жайлы жұмысшыны жазбаша түрде 3 ай бұрын хабардар етуге.

2.2.11. Бір ай бұрын жұмыс берушінің бастамасымен жұмысшыны жазбаша түрде ұйымның жойылуы туралы және жұмысшы көлемінің қысқартылатыны жайлы хабардар етуге.

2.2.12. Кәсіподақ мүшесін қысқарту кәсіподақ комитетінің келісімімен жүргізу.

2.2.13. Штат қысқарған уақытта, төмендегі жұмысшы құрамдарына еңбек шартын бұзбауға:

- Жүкті әйелдермен;
- Үш жасқа дейін баласы бар әйел жұмысшымен;
- 14 жасқа дейін баласы бар жалғыз басты анамен;
- 18 жасқа дейін кемтар баласы бар жұмысшымен ;
- Еңбек мүгедегі, кәсіптік дімкәс алған жұмысшымен.

2.2.14. Жоғарғы мамандық және еңбек көрсеткіші жоғары жұмысшыға штат қысқартқанда әрі қарай еңбек етуге жоғарғы құқық беруге.

2.2.15. Жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемі төмендеген кезде еңбек шарты бұзылғанда жұмыс беруші кемдегенде 3 ай ішінде жұмысшының еңбек шартын бұзу туралы жазбаша түрде хабарлайды.

2.2.16. Өндіріс көлемінің төмендеуі, осыған байланысты жұмыс берушінің үнемділік жағдайы төмендеуіне байланысты, жұмыс беруші еңбек шартын бұзуда хабар бергенде жұмыс беруші шартын бұзылуының себептерін көрсетуге тиісті.

2.2.17. Жұмыс берушінің экономикалық жағдайына байланысты жұмыс көлемі азайғанда еңбек келісім шартын бұзуга жол берілмейді:

- Жүктілік жайты анықтама тапсырған жүкті әйелдерді.

- Үш жасқа дейінгі баласы бар әйелдер

- Жалғызбасты әйелдер 14жасқа дейінгі баласы бар (18жасқа дейінгі мүгедек баласы бар)

- Анасыз бала тәрбиелеп отырған басқа жандарға.

2.2.18. Қазақстан Республикасында «Қазақстан мемлекетіндегі зейнетке қамтамасыз ету» заңында көрсетілгендей жұмыс беруші мен жұмысшылардың өкілеттері қатысқан зейнеткерлікке екі жылға жетпейтін уақыт қалған адамдармен еңбек шарты мына көрсетілген жағдайдарда бұзылмайды:

- жұмысшылардың қызметі немесе саны қысқартылса

- жұмысшының атқарған қызметіне сәйкес болмау немесе атқарып отырған мамандығының талап еткен квалификациясы жетіспеуінде.

2.2.19. Жұмыскер «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа толған негіз бойынша еңбек шарты бұзылуына, еңбек шартын бұзу күніне дейін кемінде 1 ай бұрын жұмыскерді хабардар ете отырып, және еңбек, ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актісінде айқындалатын мөлшерде өтемақы төлене отырып жол беріледі.

2.2.20. Жұмысшының заңсыз түрде басқа жұмысқа аударылған кезінде, жұмысшы жұмыс орнына біржақты шешіммен еңбек шартының өзгергенде, жұмыстан шеттеткенде жұмысшыға еңбек ақысын және басқа да тиісілі ақыларын төлеуге, бұзылған, еңбек шартын орнына келтіру.

2.2.21. Жұмысшылардың тілегімен жұмысшылардың еңбек кітапшасын жүргізуді орындау.

2.2.22. Жұмысшылардың жеке белгілерін сақтау және қорғау жөнінде акт қабылдау.

2.2.23. Жұмысшылардың еңбек әрекетін дәлелдейтін және олардың зейнеткерлікпен қамтамасыз ететін құжаттардың мемлекеттік архивке тапсыру және сақтауды қамтамасыз ету.

2.2.24. Еңбектік міндетін атқаруда денсаулығын жоғалтқан жағдайда, мамандығы бойынша ауруларды, еңбек мүгедектігін алған жұмысшыны басқа жеңіл жұмысқа немесе жұмыстан босатуға, дәрігерлік анықтама бойынша еңбекке жарамдылығы орнына келгенше немесе мүгедектігін бекіту, болмаса мамандық еңбек жарамдылығы орнына келгенше төлеуге.

2.2.25. ҚР еңбек кодексіне сәйкес жұмысшыны қайта дайындау және мамандығын көтеруді қамтамасыз ету.

2.3. Жұмыс беруші құқылы.

2.3.1. Жұмысқа қабылдарда таңдау еркіндігі.

2.3.2. Жұмысқа қабылдарда жеке еңбек шартында еңбек кодексте көрсетілген құжаттарды талап етуге.

2.3.3. ҚР Еңбек Кодексінің тәртібі мен негізінде өзгертуге, толықтыруға, еңбек шартын жұмысшылармен бұзуға.

2.3.4. Жұмыс берушінің өз міндетінің көлемінде акт шығаруға.

2.3.5. Жұмысшылардан еңбек ұжымдық шартын орындалуын жұмысшыдан талап етуге, еңбек тәртібінің және басқа заңды актілерді жұмыс берушінің талап етуіне.

2.3.6. ҚР еңбек кодексінде қаралғандай жұмысшыларды мадақтауға, еңбек бұзушыны жазалауға, жұмысшыны мүлікті жауапкершілікке тартуға.

2.3.7. Еңбек міндеттемесін орындау кезінде заңды түрде жұмысшының келтірілген дәлелденген шығынды орнына келтіруге.

2.3.8. Өзінің құқығы мен еңбек тұрғыдағы заңды қызығушылығын сақтау мақсатында дәйекті түрде келісім комиссиясына және сотқа жүгінуге.

2.3.9. ҚР еңбек кодексіне сәйкес жұмысшыны оқытуға кеткен шығынды орнына келтіруге.

2.4. Жұмысшылар міндетіне алады.

2.4.1. Ұжымдық және еңбек шарттарының ережесін сақтау, жұмыс берушінің талабы мен актілерін орындауға қабылданған заңдылықтың негізінде.

2.4.2. Жұмыс берушінің актілер, еңбек және ұжымдық шарттарына сәйкес еңбектік міндеттерді орындауға.

2.4.3. Еңбек тәртібін және ішкі тәртіптемесін қағидаларын сақтау.

2.4.4. Жұмыс орынында еңбекті сақтау қауіпсіздігін, өрттен сақтану қауіпсіздігін және өндіріс тазалығын сақтау.

2.4.5. Жұмыс берушінің мүлкіне ұқыпты қарауға.

2.4.6. Жұмыс беруші мен жұмысшылардың өмірімен денсаулығына, мүлікті сақтауға және өндірістің тоқтауына қауіп төнгенде жұмыс берушіге хабарлауға.

2.4.7. Еңбек кодексімен шарттарда көрсетілгендей жұмыс берушіге келтірген нұксанды төлеуге.

2.4.8. Кәсіподақ, келісу және татуластыру комиссиялары арқылы еңбек дауларын ерікті түрде үйлестіріп отыруға.

2.4.9. Өзінің мамандық деңгейін тұрақты түрде көтеруге.

2.5. Жұмысшылар құқылы:

2.5.1. ҚР еңбек кодексінде қаралғандай жеке еңбек шартына құруға, өзгертуге, толықтыруға және бұзуға.

2.5.2. Еңбек ұжымдық шарттардағы көрсетілген жағдайлардың орындалуын талап етуге.

2.5.3. Еңбек қорғау және еңбекті пайдаланудың жағдайы туралы толық және нақтылы мағлұмат алуға.

2.5.4. Еңбек және ұжымдық шарттарда көрсетілгендей өзінің еңбек акысын белгілілігіне сәйкес толығымен және уақытында алуға.

2.5.5. Өзінің өкілдері арқылы, ұжымдық шартты жасауға қатысуға және қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға.

2.5.6. Кәсіптік дайындықты қайта дайындауды және өзінің мамандығын көтеруді еңбек кодексінде көрсетілгендей іске асыру.

- 2.5.7. Еңбектік міндетін атқаруда денсаулығына келген зиянды калпына келтіруге.
- 2.5.8. ҚР заңдарына қарсы келмейтін тәсілдермен өзінің құқығын және мүдделерін қорғауға.
- 2.5.9. Ешқандай еңбек кемсітушіліксыз еңбек ақысын жұмыс берушіден алуға.
- 2.5.10. Демалуға оның ішінде жыл сайын төленетін еңбек демалысының ақысын берген кезде сауықтыруға арналған жәрдемақы алуға.
- 2.5.11. Денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін жағдайлар болса басшылығы немесе жұмыс берушінің өкіліне хабарлай отырып жұмысты орындаудан бас тартуға.
- 2.5.12. Қауіпсіздік және еңбек қорғау талаптарына сәйкес келмеген жағдайлар туындаған уақытта жұмыс тоқтағанда еңбек ақысының сақталуына.
- 2.5.13. Жұмыс берушінің еңбек қорғау және қауіпсіздігі жағдайындағы іс-қимылына арыздануына.
- 2.5.14. Жұмыс берушіге және жұмыскерге байланысты емес себептер бойынша бос тұрып қалу уақытында, толық еңбек ақысын алуға.
- 2.5.15. Жұмыс берушіден өзінің жеке деректерін сақтауға қамтамасыз ету.
- 2.5.16. РК ЕК, еңбек және ұжымдық шартта қаралған жұмыскердің құқықтарын бұзатын және төмендететін жұмыс берушінің актілеріне, жергілікті еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға, мекеменін келісім комиссиясының және ҚР сотына шағымдануға.
- 2.5.17. Қазақстан мемлекетінің заңында, еңбек кодексінде бекітілген жеке тұлғалар мен еңбек ұжымдарының дауларын шешуге.
- 2.6. Бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитеті міндетіне алды.**
- 2.6.1. Жұмыс берушінің алдында жұмысшылардың мүддесіне өкілдік ету
- 2.6.2. Жұмыс берушімен бірлесіп еңбек қатынасы және еңбек қорғау жөнінде даулардың қарауын және солар бойынша шешімдердің қабылдауын қамтамасыз ету.
- 2.6.3. Ұжымдық шарттың екі жақты комиссиясының құрамында ұжымдық шарттың орындалуын бақылап отыру, ұжымдық шарттың орындалуына шара қолдану және ұжымдық шарттың орындалуы туралы жұмысшыларға хабарлау.
- 2.6.4. ЕК және ЕҚ нұсқауларын әзірлеу уақытында тәжірибелік көмек көрсету, еңбекті қорғау мен қауіпсіздік техникасының қағидаларының орындалуын қадағалау.
- 2.6.5. Жұмыс берушімен бірлесіп ұйымның жұмысшыларын сауықтыруға шара қолдану.
- 2.6.6. Жұмыс берушімен бірлесіп жұмысшыларды ҚР еңбек заңдылықтарының негіздерімен жұмысшыларды таныстыру.
- 2.6.7. Жұмысшы мен жұмыс берушінің арасындағы еңбек дау-дамайды реттеу не, ҚР еңбек кодексінде көрсетілгендей қатысу.

III. Еңбек қатынасы

3.1. Еңбек шарты жұмыс берушімен жұмысшының арасындағы еңбек қатынасын бастауы. Еңбек шарты жазбаша түрде ең кемінде екі данадан екі жақтың қол қоюымен бекітіледі. Жұмыс беруші және жұмысшыда еңбек шарты бір данадан сақталады. Жұмысшы еңбек шартының бір данасын алғанын жазбаша бекітеді.

3.2. Тұрақты жұмыстың еңбек шартын бір жылдан кем мерзімге жасауға жол бермеу.

3.3. Адамды жұмысқа жіберу еңбек шартын жасасқаннан кейін ғана жүзеге асырылады. Жұмыс берушінің кінәсінен еңбек шарты болмаған және (немесе) тиісті түрде ресімделмеген жағдайда, ол ҚР заңдарында белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады. Бұл жағдайда еңбек қатынастары жұмыскер жұмысқа кіріскен күннен бастап туындады деп есептеледі.

3.4. Жұмысқа алғанда сынақ мерзімі туралы талап белгіленуі мүмкін және ол үш айдан аспауға тиіс. Ұйымдардың басшылары және олардың орынбасарлары, бас бухгалтерлер мен олардың орынбасарлары, филиалдар, ұйымдар өкілдіктерінің басшылары үшін сынақ мерзімі алты айға дейін ұзартылуы мүмкін. Сынақ мерзімі еңбек шартының күшіне енген уақытынан басталады. Егерде сынақ мерзімі өтсе, екі жақтың біреуінде еңбек шартының бұзылғанын мәлімдемесе, жұмысшы сынақ мерзіміне өткен болып есептеледі.

3.5. Еңбек шарты ҚР 28 бабында көрсетілгендей міндетті жағдайды сақтайды.

3.6. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша кәсіподақ мүшесінің еңбек шарты, бастауыш кәсіподақ ұжымының кәсіподақ комитетінің келісімімен бұзылуы керек.

3.7. Жеке еңбек даулары – келісу комиссияларында, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясы шешімінің орындалмағанда соттармен дәйекті түрде каралады.

IV. Жұмыс уақыты және өлшемі.

4.1. Педагог қызметкерлердің жұмыс уақытының ұзақтығы 27 маусым 2007 жылғы №319-III «Білім туралы» ҚРЗ, 27 желтоқсан 2019 жылғы № 293- VI «Педагог мәртебесі туралы» ҚРЗ сәйкес нақтыланады.

4.2. Нормативтік оқу жүктемесі белгілінбеген жұмысшыларға күнделікті жұмыстың ұзақтығы 8 сағаттан аспайды (5-күндік аптада).

4.3. Күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы, күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) басталу және аяқталу уақыты, жұмыстағы үзілістер уақыты «Еңбек тәртіптемесі» қағидаларында және Жұмыс берушінің бұйрықтарында белгіленген талаптар сақтала отырып, кәсіподақ ұйымымен келісіп айқындалады.

4.4. Тынығуға және тамақ қабылдауға кеткен уақыт жұмыс уақытына қосылмайды.

4.5. Жұмысшыларға бес күндік жұмыс апталығы, күзетшілерге аусымды жұмыс белгіленеді.

4.6. Бес күндік жұмыс апталығында демалыс күндері сенбі және жексенбі болады.

4.7. Жұмыс беруші жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар атананың біреуінің (бала асырап алушының) жазбаша өтініші бойынша толық емес жұмыс уақытын белгілейді.

4.8. Толық емес жұмыс уақыты жағдайларында жұмыс істеу жұмыскер үшін белгіленген жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының ұзақтығын, еңбек өтілін есептеуде және еңбек саласындағы басқа да құқықтарын шектеуге әкеп соқтырмайды.

4.9. Жұмыс уақытын есепке алуды жүргізудің нысаны мен тәртібі жұмыс берушінің актісінде және кәсіподақ комитетімен келісіп айқындалады.

4.10. Үстеме жұмыстарға тартуға жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана жол беріледі. Үстеме жұмысқа мынадай жұмыскерлер:

- 1) жұмыс берушіге жүктілігі туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдер;
- 2) он сегіз жасқа толмағандар;
- 3) мүгедектер жіберілмейді.

4.11. Демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа жұмыскердің жазбаша келісімімен және жұмыс берушінің актісі негізінде жол беріледі.

V. Демалыс уақыты.

5.1. Білім мекемесінің педагогикалық жұмысшылары үшін негізгі жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы 56 жұмыс күні.

5.2. Жұмысшылар үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы 24 жұмыс күнге тағайындау.

5.3. Мемлекеттік қаржымен ұсталып тұрған азаматтық қызметкерлерге негізгі ақылы жыл сайынғы еңбек демалыс ұзақтығы 30 жұмыс күні сауықтыруға ақылы жәрдем қызметкерлерін жалақы мөлшерінде.

5.4. Жұмыс жайлы еңбек шартымен бірлесіп еңбек демалысы төленетін жұмысшыға еңбек демалысы негізгі жұмысындағы демалысымен бір уақытта беріледі.

5.5. Ақылы жыл сайынғы еңбек демалысы жұмыс берушінің жұмысшының жазбаша келісіммен тоқтатылуы мүмкін. Жұмысшыны, жүкті әйелдерді және ауыр жұмыстағы жұмысшыларды зиянды жағдайдағы еңбекпен айналысатын жұмысшыларды ақылы еңбекпен айналысатын жұмысшыларды ақылы еңбек демалысынан шақырып алуға жол берілмейді.

5.6. Жұмысшының жазбаша арызының негізінде жұмыс беруші еңбек ақысын сиктамай демалыс беруге міндетті, яғни:

1. жұмысшының некеге отыру- 5 күн
2. жұмысшының жанұясында бала дүниеге келген жағдайда-3 күн
3. жақын туыстары (ата-анасы, жолдасы, баласы, туған бауыры) қайтыс болғанда- 5 күн
4. бірінші класта оқитын балалары бар әйелдерге бірінші қыркүйекте-1 күн
5. жұмысшының балалары үйленгенде-3 күн

5.7. Демалу үзілісі және тамақ қабылдауда бір жарым жастағы балалары бар әйелдерге балаларын тамақтандыруға қосымша үзіліс әрбір үш сағат сайынғы жұмыстың ұзақтығы:

1. бір баласы барларға әрбір үзіліс 30 минуттан кем емес.

2. екі немесе одан көп балалары барларға әрбір үзіліс бір сағатқа.

5.9. Жұмысшының арызымен баланы тамақтандыруға үзіліс демалыс үзілісі және тамақ қабылдауға, үзілістер жұмыс күнінің басында немесе аяғында беріледі. Баланы тамақтандыру үшін үзіліс жұмыс уақытында беріледі. Үзілістер уақытында әйелдерге орташа еңбек ақысы сақталады.

VI. Еңбек тәртібі.

6.1. Еңбек міндетін үлгілі орындағаны үшін, ұзақ және мінсіз жұмысы үшін мынадай мадақтаулар қолданады:

-алғыс жариялау

-сыйлық беру

-мадақтаудың басқа түрлері.

6.2. Еңбек тәртібін бұзғаны, өзіне тисілі қызметтік міндеттерін орындамағаны үшін жұмыс беруші еңбек кодексіне сәйкес тәртіптік айыптау қолдануды пайдалануға құқылы.

VII. Еңбек төлеу.

7.1. Жұмысшының айлық еңбек ақысының көлемі тарифтік және құрам кестесімен сәйкес белгіленеді.

7.2. ҚР еңбек кодексіне сәйкес еңбек ақы ұжым шартымен, еңбек шартымен тұрақты бөлімнен тұратын, ауыспалы бөлім бір жолғы төлеуден тұрады.

7.3. Жұмысшыларға орташа еңбек ақысын есептеу үшін есептеу кезеңі жұмыс айлары болады, нақтылы төлеммен байланысты.

7.4. Он екі жұмысшының орташа еңбек ақысын есептеу үшін орташа еңбек ақы нақтылы жұмсалған уақыт анықталады.

7.5. Мейрамдарда және демалыс күндеріне жұмыс уақытымен артық уақытқа ақы төлеу Қазақстан Республикасында белгіленген актілеріне сәйкес төленеді.

7.6. Жұмыс беруші мен жұмысшының қатысы болмаған тоқтаған жұмысқа толық айлығы сақталады, жұмыс берушінің кінәсінен жұмысшының толық еңбек ақысы төленеді.

7.7. Жұмысшының кінәсін жіберілген тоқтаған уақытқа төлем жүргізілмейді.

7.8. Жыл сайынғы демалысқа кеткен жұмысшыға еңбек ақы және демалыс ақысы демалыстың басталуына кем деген де үш күн қалғанда төленеді. Демалыстың басталуын жұмысшы кем дегенде екі жетіден кеш емес уақытта хабарлануы тиіс, жұмысшының арызы бойынша демалыс ақысы уақытында төленбесе, демалыс кеш уақытқа ауыстырылуы мүмкін.

7.9. Мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындауға жіберілген жұмысшылар үшін орташа еңбек ақысы сақталады.

7.10. Жұмысшыны жұмыстан шығарғанда еңбек кітапшасы беріледі және тиісілі мөлшердегі сомасы жұмыстан шыққан күні төленеді.

7.11. Жұмысшыларды ынталандыру кәсіподақ комитетінің келісімімен табысталады.

VIII. Еңбекті және денсаулықты қорғау.

8.1. Қазақстан Республикасы еңбек кодексінің талаптарына сәйкес еңбек ұжымының шарттарымен сәйкес еңбекті қорғау және ішкі бақылауды қауіпсіз жағдайда қамтамасыз етуге жұмыс беруші міндетті.

8.2. Еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу үшін және Жұмыс берушінің, жұмысшылардың, кәсіподақтың бірлескен істерін ұйымдастыру мақсатында екі жақ «Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес» ұйымдастырады.

8.3. «Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес» жұмыс берушінің еңбекті қорғауда басқару системасының негізгі бөлшегі екендігін шарттын екі жағы мойындайды, жұмысшылардың және кәсіподақтың еңбек қорғауды басқаруында қатысу нысаны болып саналады. Оның жұмысы әлеуметтік бірлестіктің негізінде құрылады.

8.4. «Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңесінің Ережесі» шарттын екі жағы бірлесіп әзірлейді және бекітеді. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың мәртебесі, құқықтары мен міндеттері, сондай-ақ олардың бақылауды жүзеге асыру тәртібі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен айқындалады.

8.5. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың кандидатураларын кәсіптік одақ тандап ұсынады. Өндірістік кеңес техникалық инспекторларды бекіткесін, кәсіптік одақ жұмыс берушімен бірлесіп оларды оқытуды ұйымдастырады.

8.6. Жұмыс беруші жұмысшылардың қалыпты өмірі және денсаулығын ескеріп міндеттеледі:

- еңбекті қорғауда жаңаша құрылымды ендіру;
- еңбек жағдайын және еңбек қауіпсіздігін санитарлық сауықтыру шараларын жыл сайын талдап іске асырады.
- техникалық инспекторлардың жұмыс істеуіне жағдай жасауға,
- кәсіподақ өкілдерін, еңбекті қорғаудағы қоғамдық инспекторларды қауіпсіздік жағдайын тексеру жүргізуіне және де ұйымдағы бақытсыздық жағдайды тексеруге қажеттісіз жіберуге, өздерінің міндеттерін орындауға уақыт және орташа жалақысын сақтауға

- жұмысшыларға еңбектің қауіпсіз тәсілдерін үйретуге, техника қауіпсіздік ережесін білуін тексеріп отыруға.
- қауіпсіздік және еңбек қорғау талаптарына сәйкес жұмысшылардың жұмыс орындарын құралдармен жабдықтауға, бөлмедегі жылуды белгіленген нормада ұстау.
- жұмысшыны зиянды және қауіпті жағдайдағы еңбегі және кәсіптік науқастың мүмкіндігін ескертуге.
- жұмысшының денсаулығына және өміріне жұмысты жалғастырса қауіп төнетін болса жұмысты тоқтатуға.
- жұмысшылардың міндетті әлеуметтік сақтандыру енгізу
- әкімшілік және кәсіподақтың арасындағы еңбекті қорғау мен техника қауіпсіздігіне келісім ұжымдық шарттың ажырамайтын бөлігі деп саналады, оның орындалуын қамтамасыз етеді.
- жұмыс берушінің есебінен жұмысшылардың медициналық тексеруін жүргізу.
- жаңадан қабылданған жұмысшылардың медициналық тексеруден өтуін міндетті түрде талап ету.
- Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімін орындау.

8.7. Еңбек ету кезімен байланысты болған бақытсыздықты тексеруге кәсіподақ қызметкерлері қатысады, еңбекті қорғау жағдайларына тексеру жүргізуді болған жайсыздарды реттеу ұсыныстарын енгізеді.

IX. Кәсіптік дайындық.

Қайта кәсіптік дайындау және мамандығын жетілдіру.

- 9.1. Кәсіптік дайындықтың қайта дайындаудың және мамандығын көтеру қажеттілігі және көлемі ұжымды өсіру жұмыс берушімен анықталады.
- 9.2. Кәсіптік дайындықты, қайта кәсіптік дайындауды және мамандығын көтеруден өтіп жатқан жұмысшыға, Жұмыс беруші ҚР ЕК, ұжымдық, еңбек шарттарымен қаралған жағдайларды жасауға міндетті.
- 9.3. Кәсіптік дайындық қайта кәсіптік дайындау және мамандығын көтеріп жатқан жұмысшылар, жұмыс берушінің келісімімен, жұмыстан босауына немесе толық емес жұмыс жағдайындағы жұмыстан босатылады.

X. Әлеуметтік кепілдік.

- 10.1. Мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындау кезінде жұмысшыны жұмыс беруші еңбектік міндеттерінен босатады, жұмыс орынын сақтайды (қызметін).
- 10.2. Жұмыс берушінің қаражатымен дәрігерлік тексеруден өтіп жатқан жұмысшылардың жұмыс орны (қызметі) және орташа еңбек ақысы сақталады.
- 10.3. 50, 55, 60 жас - екі жақ мерейтойлық жас деп санауға келісті.
- 10.4. Жұмыс беруші міндеттеледі.

10.4.1. Жүкті әйелдің жазбаша арызы бойынша, ата-аналардың біреуін (бала асыраушы) баласы бар үш жасқа дейінгі толық емес жұмыс күнін белгілеу.

10.4.2. Жұмысшының арызы бойынша толық емес жұмыс күнін немесе жұмыс уақытының икемді кестесін бекіту.

10.5. Азаматтық қызметшілерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын берген кезде сауықтыруға арналған жәрдемақы күнтізбелік жылда бір рет төленеді.

10.6. Білім беру ұйымдарында педагогикалық маман бойынша оқып жүрген жұмыскерлерге сынақтар мен емтихандарға дайындалу және оларды тапсыру, жетікханалық жұмыстарды орындау, дипломдық жұмысты (жобаны) дайындау және қорғау, әскери оқытылған резервті даярлау бағдарламаларынан өту үшін оқу демалыстары беріледі, толық айлық сақталады.

10.7. Қарттар күнінде осы мекемеде жұмыс істеген ардагерлерге 2000 теңге көлемінде қайырымдылық жәрдем көрсетеді.

10.8. Туган балаға 5000 теңге көлемінде сыйлық жәрдем бөлінеді.

10.9. Ардагерлік күніне байланысты 50,55,60 жас егерде жұмысшы 5 жылдан кем емес жұмыс істесе кәсіптік комитет 2000 теңге мөлшерде ақшалай сыйлық бөлінеді.

10.10. Жұмыс беруші жастармен жұмыс істеуге одақ құрады, оның жұмысына жәрдем береді, басқаруды ұйымдастырады.

10.11. Жұмыс беруші кәсіподақпен бірлесіп ардагерлерге қайырымдылық жәрдемін ұйымдастыруды, кездесу кештерін, ардагерлерді мерейтой күнімен құттықтайды. (65,70,75,80,85,90...).

10.12. Білім беру ұйымдарының жұмыс режимі өзгерген кезде (қашықтағы жұмыс түріне ауысу), қызметкерлерге Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 138-бабына сәйкес өтемақысы, білім беру саласындағы уәкілетті орган осы төлемдердің мөлшері мен тәртібін реттейтін нормативтік құқықтық актіні бекіткен соң, төленуі тиіс.

XI. Кәсіподақ қызметінің кепілдігі.

11.1. Жұмыс беруші «Кәсіптік одақтар туралы» 27 июль 2014 жылғы №211-V ҚР заңында қаралғандай кәсіподақтың құқықтарына кепілдік беруді қамтамыз етеді.

11.2. Жұмыс беруші кәсіподақ мүшесіне ешқандай тікелей немесе косымша қысымшылық түрде шаралар қолданбайды (қысым, қорқыту, тәртіптік жазалар).

11.3. Жұмыс беруші кәсіподақ комитеті кәсіподақ ұйымының мүшелерінің мүддесіне өкілдік ету құқығын мойындайды, әлеуметтік-экономикалық және еңбек қатынастарының мәселеріне байланысты туган сұрақтарды шешуге бірлесіп жағдай жасайды.

11.4. Жұмыс беруші кәсіподақ комитеттің кәсіподақ ұйымының мүшелерінің құқықтарын және заңды мүдделерін қорғауға кедергі келтірмейді.

- 11.5. Жұмыс беруші, кәсіподақ комитеттің өтініштерін, хаттарын, ұсыныстар және кәсіподақтан түскен басқада құжаттарын үш күн ішінде қарауға міндетті.
- 11.6. Жұмыс беруші кәсіподаққа еңбек және ұйымның экономикалық жағдайына байланысты мәліметтерді жүйелі түрде хабарлап отырады.
- 11.7. Жұмыс беруші кәсіптік комитетіне кәсіподақтың жиналыстарын өткізуге құқық және оны өткізу үшін орын береді.
- 11.8. Жұмыс беруші жұмысшының жазбаша арызының негізінде, ай сайын айдың бірінші он күнінен кеш емес, кәсіподақ жарнасын еңбек ақысынан ұстайды, есепші арқылы белгіленген тәртіп бойынша қалалық кәсіподақ комитетінің есеп айырысу шотына аударады.
- 11.9. Бастауыш кәсіподақ ұйымының ұсынысымен кәсіподақ мүшесіне қайырымдылық жәрдем беріледі.

ХІІ. Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау.

- 12.1. Дербес, өз өкілеттігі ішінде, келіссөздер жүргізіп ұжымдық шартты байқап отырған, екі тараптардың өкілдерінен тұратын комиссия оның орындалуын бақылайды.
- 12.2. Жұмыс беруші кәсіподаққа ұжымдық шарттың орындалуын бақылауға керекті толық және нақтылы хабарлама беріп отырады.
- 12.3. Ұжымдық шартқа қол қойған екі тарап, міндеттемелерді орындау туралы ұжымның алдында жалпы жиналыста жылына бір рет есеп береді.
- 12.4. Ұжымдық шартты орындау барысы жайлы хабарлама кәсіподақ ұжымының барынша орналасады.
- 12.5. Ұжымдық шартта қаралғандай міндеттемесін орындамағаны үшін екі тарап бір-бірімен ұжымдық шартына сәйкес жауапкершілік артады.

2021-2025 жылдарға арналған ұжымдық шартқа қол қойғандар: *11.01.2021/г.*

МДҰ № 99 «Достық»

Менеджер-ақсақал

Ғармашева А.Ж.

Ұжым атынан кәсіподақ

ұйымы төрағасы

Табышева Л.Т.

Балайбек ұжымының реквизиті:

МДҰ № 99 «Достық» МДҰ

Менеджер-ақсақал 030012, Қазақстан Республикасы, Ақтөбе, Чекалин көшесі, 36

Телефон: 556124, есеп бөлімі 507530

ИНН 1101840008593

ИНН КЗН56017121000000160

ИНН 1101840008593

МД «Қазақстан Халық банкі»



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. На основании Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗКР, Закона «О статусе педагога», Закона РК «О профессиональных союзах» от 27 июня 2014 года № 211-V ЗРК, Устава организации образования между Работодателем ГKKП ДО №39 «Достык», в лице заведующей Уркимбаевой Аксаным Жаксыевны и Работниками в лице председателя профсоюзного комитета Табышевской Лаззат Таукеновны, далее именуемые «Стороны», в целях обеспечения социальных и трудовых прав работников, создания благоприятных условий деятельности организации.

1.2. «Стороны», подписавшие договор, принимают на себя обязательства Генерального соглашения между Правительством РК, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей, отраслевого, областного и городского соглашений.

1.3. Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

1.4. Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу.

1.5. Коллективный договор заключен с целью:

- соблюдения правовых норм и улучшения социально-экономического положения Работников.

- реализации прав Работников на участие в регулировании трудовых отношений;

- согласования социально-экономических интересов Работников и деятельности Работодателя для обеспечения эффективной работы

- совершенствования принципов и форм социального партнерства между администрацией и трудовым коллективом.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на Работодателя и Работников организации, от имени которых заключен коллективный договор, и присоединившихся к ним Работников, уплачивающих на расчетный счет общественного объединения «Локальный профсоюз работников образования Актюбинской области и города Актобе» взносы в размере 1 % от заработной платы ежемесячно.

1.7. В период действия коллективного договора, в случае его выполнения, профком не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликта.

1.8. В течение срока действия коллективный договор может быть изменен или аннулирован только по взаимной договоренности «Сторон». Ни одна из «Сторон» не вправе в одностороннем порядке изменить или прекратить действие любого из пунктов настоящего коллективного договора.

1.9. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия приводятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом РК. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия коллективного договора

и улучшающие социально-экономические положение Работников, расширяют действие соответствующих пунктов коллективного договора с момента вступления их в силу.

1.10. Предложения по дополнению и изменению коллективного договора, внесенные сторонами, рассматриваются комиссией в течении 10 дней, с момента их поступления. При не достижении согласия, вопрос выносится на собрание коллектива, решение которого является окончательным.

1.11. В части, не предусмотренной коллективным договором, стороны руководствуются действующим трудовым законодательством и иными нормативными актами РК.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации (слияния, присоединения, разделения, преобразования) организации.

1.13. При ликвидации организации, объявлении ее банкротом коллективный договор прекращает действие с момента прекращения трудовых договоров со всеми Работниками.

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с «___» «_____» 2021___ года до «___» _____ 2025 года и действует до заключения нового.

1.15. Настоящий договор составлен в трех экземплярах. Один экземпляр хранится в профсоюзном комитете первичной профсоюзной организации, второй экземпляр находится у Работодателя, третий в общественном объединении «Локальный профсоюз работников образования Актобинской области и города Актобе».

1.16. Работодатель обеспечивает печатание и размножение коллективного договора в необходимом количестве.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. «Стороны» договорились при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей, действовать в интересах организации.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Соблюдать требования трудового законодательства РК, отраслевого, областного и городского соглашений, коллективного, трудового договоров, изданных своих актов.

2.2.2. Рассматривать предложения представителей Работников, предоставлять им полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, вести коллективные переговоры и в порядке, установленном Трудовым кодексом, заключать коллективный договор.

2.2.3. По согласованию или с учетом мнения профсоюза принимать свои акты:

- «Приказы об увольнении Работника по инициативе Работодателя,
- «Приказы о дисциплинарном взыскании», «Приказ об отпусках»
- «Должностные инструкции», «Инструктаж по ТБ»;
- «Графики сменности сторожей;

- Графики отпусков;
- «Правила внутреннего распорядка»
- Правила безопасности труда и охраны здоровья;
- Режим рабочего времени и времени отдыха;
- Давать в соответствии с законами ответы по всем интересующим вопросам работников;

2.2.4. Заключать трудовые договора с Работниками при приеме на работу в порядке и на условиях, установленных ТК РК.

2.2.5. Разъяснять Работникам порядок оценки их труда и исчисления заработной платы.

2.2.6. Выплачивать своевременно и в полном размере Работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовыми, коллективными договорами, актами Работодателя.

2.2.7. Извещать каждого Работника при выплате заработной платы в письменной форме ежемесячно о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.2.8. Перечислять своевременно и в полном объеме обязательные и пенсионные взносы, за медицинское страхование работников.

2.2.9. Продлевать срок трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, согласно Трудового Кодекса РК:

- беременным женщинам сроком двенадцать и более недель.
- работникам, имеющим ребенка в возрасте до трех лет, усыновившим (удочерившим) ребенка и пожелавших использовать свое право на отпуск без ограничения заработной платы по уходу за ребенком.

2.2.10. При изменении условий труда, письменно уведомлять Работника об изменении условий труда, произошедшем в связи с изменениями в организации, связанными с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема работ у работодателя не позднее, чем за один месяц.

2.2.11. Уведомлять письменно Работника о расторжении трудового договора по инициативе Работодателя при ликвидации организации и сокращении численности или штата работников, не менее чем за 1 месяц.

2.2.12. Сокращение членов профсоюза, проводить по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.2.13. Не расторгать трудовые договора при сокращении численности штата со следующими категориями работников:

- беременными женщинами
- женщинам-работницами, имеющим детей в возрасте до 3-х лет
- одиноким матерями, имеющим детей до 14 лет
- работниками, имеющими детей-инвалидов до 18 лет

- работниками, получившими трудовое увечье, профзаболевание
- 2.2.14. Предоставлять преимущественное право на продолжение трудовой деятельности при сокращении численности Работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда.
- 2.2.15. Уведомлять письменно Работника о расторжении трудового договора в случае снижения объема выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя за один месяц.
- 2.2.16. При расторжении трудового договора при снижении объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния Работодателя, Работодатель обязан в уведомлении указать причины, послужившие основанием для расторжения трудового договора.
- 2.2.17. Не расторгать трудовые договора при снижении объема выполняемых работ и оказываемых услуг со следующими категориями работников:
 - беременными женщинами
 - женщинам - работниками, имеющим детей в возрасте до 3-х лет
 - одиноким матерями, имеющим детей до 14 лет
 - работниками, воспитывающих детей без матери.
- 2.2.18. Не допускать расторжения трудового договора с Работниками до достижения пенсионного возраста, установленного Законом РК «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», которым осталось менее двух лет без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от Работодателя и Работников, в случаях:
 - сокращения численности или сокращения штата работников
 - подтверждения результатами аттестации, несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.
- 2.2.19. Письменно уведомлять Работника не менее, чем за один месяц до даты расторжения трудового договора после достижения пенсионного возраста с выплатой компенсации в размере должностного оклада.
- 2.2.20. Возместить работнику не полученную им заработную плату и иные причитающиеся ему выплаты в случае незаконного перевода на другую работу, исключения работника к рабочему месту, одностороннего изменения условий трудового договора, отстранения от работы, расторжения трудового договора,
- 2.2.21. Осуществлять ведение трудовых книжек Работников, при желании Работников.
- 2.2.22. Разработать акт, устанавливающий порядок хранения персональных данных Работников, а также обеспечить их защиту.
- 2.2.23. Обеспечивать сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, и сведения об удержании и перечислении денег на их пенсионное обеспечение.
- 2.2.24. Перевести временно Работника на более легкую работу или освободить от работы 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.

2.2.25. Обеспечивать Работнику профессиональную подготовку, переподготовку и повышение его квалификации в соответствии с Трудовым Кодексом РК.

2.3. Работодатель вправе:

2.3.1. На свободу выбора при приеме на работу.

2.3.2. Требовать при приеме на работу документы, необходимые для заключения индивидуального трудового договора.

2.3.3. Изменять, дополнять, расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и по основаниям, которые установлены Трудовым Кодексом РК.

2.3.4. Издавать в пределах своих полномочий акты Работодателя.

2.3.5. Требовать от Работников выполнения условий трудового, коллективного договоров, правил трудового распорядка и других законных актов Работодателя.

2.3.6. Поощрять Работников, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать Работников к материальной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым Кодексом РК.

2.3.7. На возмещение вреда, нанесенного Работником при исполнении трудовых обязанностей.

2.3.8. Обращаться последовательно в согласительную комиссию и суд в целях защиты своих прав и законных интересов в сфере труда.

2.3.9. На возмещение своих затрат, связанных с обучением Работника, в соответствии с Трудовым Кодексом РК.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Соблюдать условия коллективных и трудовых договоров, выполнять требования и акты Работодателя, принятые и предъявляемые в пределах действующего законодательства.

2.4.2. Выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми и коллективными договорами, актами Работодателя.

2.4.3. Соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего распорядка.

2.4.4. Соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте.

2.4.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя.

2.4.6. Сообщать Работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя и Работников, а также о возникновении простоя.

2.4.7. Возмещать Работодателю причиненный вред в пределах, установленных Трудовым кодексом и договорами о полной материальной ответственности.

2.4.8. Принимать все возможные меры для добровольного урегулирования трудовых споров через профсоюз, согласительную и примирительную комиссии.

2.4.9. Постоянно повышать свой профессиональный уровень.

2.5. Работники в праве:

2.5.1. Заключать, изменять, дополнять и расторгать индивидуальный трудовой договор в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым Кодексом РК.

2.5.2. Требовать от Работодателя выполнения условий трудового, коллективного договоров.

2.5.3. Получать полную и достоверную информацию о состоянии условий труда и охраны труда.

2.5.4. Получать своевременно и в полном объеме заработную плату в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, условиями труда и в соответствии с трудовым, коллективным договорами.

2.5.5. Участвовать через своих представителей в коллективных переговорах и в разработке проекта коллективного договора, а также знакомиться с подписанным коллективным договором.

2.5.6. Осуществлять профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом.

2.5.7. Получать возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей.

2.5.8. На защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими закону способами.

2.5.9. На равную оплату труда без какой-либо дискриминации.

2.5.10. На отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

2.5.11. На отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя Работодателя.

2.5.12. На сохранение заработной платы на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда.

2.5.13. На обжалование действий (бездействия) Работодателя в области безопасности и охраны труда.

2.5.14. Получать оплату за простой по причинам не зависящим от работодателя и работника в соответствии с Трудовым Кодексом РК.

2.5.15. На обеспечение Работодателем защиты персональных данных, хранящихся у Работодателя.

2.5.16. Обжаловать в местный орган по инспекции труда, согласительную комиссию и суд изданный акт Работодателя, нарушающие либо ухудшающие права и гарантии Работников, предусмотренные Трудовым Кодексом РК, трудовым и коллективными договорами.

2.5.17. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными законами Республики Казахстан

2.6. Профком первичной профсоюзной организации обязуется:

2.6.1. Представлять интересы Работников перед Работодателем.

2.6.2. Обеспечивать, совместно с Работодателем, рассмотрение вопросов, касающихся трудовых отношений и принятие решений по трудовым спорам.

2.6.3. Контролировать выполнение коллективного договора в составе двухсторонней комиссии, принимать меры по выполнению коллективного договора и информировать работников о ходе его выполнения.

2.6.4. Контролировать выполнение правил охраны труда и техники безопасности, оказывать практическую помощь в разработке инструкций по ОТ и ТБ.

2.6.5. Совместно с Работодателем принимать меры по оздоровлению работников организации.

2.6.6. Совместно с Работодателем осуществлять мероприятия по обучению Работников с основами трудового законодательства РК.

2.6.7. Участвовать в урегулировании трудовых споров между Работником и Работодателем в порядке, установленном Трудовым Кодексом РК.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Началом трудовых отношений между работодателем и работником является трудовой договор. Трудовой договор заключается в письменной форме не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами. По одному экземпляру трудового договора хранится у Работника и Работодателя. Получение работником экземпляра подтверждается в письменной форме.

3.2. Не допускать заключения срочного трудового договора на выполнение работы, которая носит постоянный характер, на срок менее года.

3.3. Фактическое допущение к работе осуществляется только после подписания сторонами трудового договора. В случае отсутствия и не оформления надлежащим образом трудового договора по вине Работодателя он несет ответственность в порядке, установленном законами РК. В этом случае трудовые отношения считаются возникшими с того дня, когда Работник приступил к работе.

3.4. При приеме на работу может быть установлен испытательный срок не более, чем на 3 месяца. Испытательный срок начинается с начала действия трудового договора. Если срок испытания истек, и ни одна из сторон не уведомила о расторжении трудового договора, то Работник считается прошедшим испытательный срок. Для заместителей руководителя, главных бухгалтеров и их заместителей испытательный срок может быть увеличен до шести месяцев.

3.5. Трудовой договор должен содержать обязательные условия, предусмотренные ст. 28 ТК РК.

3.6. Расторжение трудового договора членов профсоюза по инициативе работодателя, производить по согласованию с профсоюзным комитетом.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормативная учебная нагрузка) определяется в соответствии с Законом РК «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319-III, «О статусе педагога» Закон Республики Казахстан от 27 декабря 2019 года № 293-VI ЗРК.

2. Продолжительность ежедневной работы Работников организаций образования, у которых не установлена нормативная учебная нагрузка не превышает 8 часов.

3. Режимы работы, условия и графики сменной работы, перерывы, время начала и окончания работы, перерыв для приема пищи устанавливаются в организации правилами внутреннего трудового распорядка и приказами Работодателя, согласованные с Профсоюзом.

4. Время перерыва для отдыха и приема пищи не включается в рабочее время.

5. Пятидневная рабочая неделя устанавливается для Работников дошкольной организации, согласно графика дежурств устанавливается рабочая неделя для сторожей.

6. При пятидневной рабочей неделе общим выходными днями являются суббота и воскресенье. Для сторожей установлена сменная работа.

7. Режим неполного рабочего времени предоставляется работодателем по письменному заявлению беременной женщины, женщине, имеющей ребенка в возрасте до 3х лет.

8. 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.

9. Форма и порядок ведения учета рабочего времени определяются актом работодателя, согласованным с профсоюзным комитетом.

10. Привлечение к сверхурочным работам сверх установленной продолжительности рабочего времени допускается только с письменного согласия работника. К сверхурочным работам не привлекаются беременные женщины, лица достигшие 18-лет и инвалиды.

11. Работа в выходные и праздничные дни по инициативе Работодателя осуществляется с письменного согласия Работника. Привлечение Работника к работе в выходные и праздничные дни оформляется актом Работодателя.

V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Установить для педагогических работников организаций образования основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью 56 календарных

Установить для техперсоналов Работников ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск 24 календарных дня.

Установить для гражданских служащих, содержащихся за счет государственного бюджета, основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней с выплатой пособия на содержание в размере должностного оклада.

Работникам, работающим по трудовому договору о работе по совместительству, оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются временно с отпуском по основной работе

Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть прерван Работодателем по с письменного согласия Работника. Отказ Работника от предложения

Работодателя не является нарушением трудовой дисциплины. Не допускается отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска Работника, не достигшего 18-летнего возраста, беременных женщин и работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда.

5.6. На основании письменного заявления Работника Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы при:

1. регистрации брака работника – 5 дня;
2. рождении ребенка – 5 дня;
3. смерти близких родственников (родителей, супруга (и), детей) – 5 дня
4. женщинам, чьи дети идут в школу первый класс – 1 день
5. свадьба детей работника – 3 дня

5.8. Помимо перерыва для отдыха и приема пищи, женщинам, имеющих детей в возрасте до полутора лет предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа работы следующей продолжительности:

- 1) имеющего 1 ребенка – каждый перерыв не менее 30 минут
- 2) имеющего 2-х или более детей – каждый перерыв не менее одного часа.

5.9. Перерыв для кормления ребенка по заявлению Работника, присоединяется к перерыву для отдыха и приема пищи либо суммированные перерывы предоставляются в начале или конце рабочего дня. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время. За время перерывов женщине сохраняется средняя заработная плата.

VI. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- иные формы поощрения

6.2. За нарушения трудовой дисциплины, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей Работодатель вправе применять дисциплинарные взыскания в соответствии с Трудовым кодексом.

VII. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Заработная плата работников должна соответствовать данным тарифам и штатному расписанию.

7.2. Заработная плата, в соответствии с Трудовым Кодексом РК, коллективным договором, трудовым договором, состоит из постоянной части, переменной части, одновременно стимулирующих выплат.

7.3. Для исчисления средней заработной платы Работников расчетным периодом является рабочее время, предшествующее событию, с которым связана соответствующая оплата (выплата).

7.4. Для исчисления средней заработной платы Работников, проработавших менее двенадцати календарных месяцев, средняя заработная плата определяется за фактически отработанное время.

7.5. Оплата за работу в сверхурочное время, в праздничные и выходные дни, в ночное время производится в соответствии с Трудовым Кодексом РК.

7.6. Оплата времени простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, производится в размере должностного оклада, по вине Работодателя – в размере должностного оклада работника.

7.7. Оплата времени простоя, допущенного по вине Работника не производится.

7.8. Работникам, уходящим в ежегодный отпуск, выплачивать заработную плату и отпускные не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. В случае несвоевременной выплаты отпускных, по заявлению Работника, отпуск может быть перенесен на более поздний срок.

7.9. За Работником, направленным на выполнение государственных и общественных обязанностей, сохраняется средняя заработная плата.

7.10. Осуществлять выплату причитающихся сумм и выдачу трудовой книжки при увольнении Работника в день увольнения.

7.11. Премирование Работников производится с согласия профсоюзным комитетом.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязан обеспечивать здоровые и безопасные условия труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РК, трудовым, коллективным договорами, осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда;

8.2. С целью организации совместных действий Работодателя, Работников и Профсоюза по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессионального заболевания, сохранению здоровья работников стороны настоящего договора в соответствии со ст.203 ТК РК создают Производственный Совет по безопасности и охране труда в организации.

8.3. Стороны признают, что Совет будет являться составной частью системы управления охраной труда у Работодателя, а также одной из форм участия Работников и профсоюза в управлении охраной труда. Его работа будет строиться на принципах социального партнерства.

8.4. Стороны договора совместно разрабатывают и утверждают «Положение о Производственном Совете по безопасности и охране труда в организации». Производственный Совет по безопасности и охране труда разрабатывает и утверждает «Положение о техническом инспекторе по охране труда в организации».

8.5. Профсоюз подбирает и выдвигает и выдвигает технических инспекторов и после утверждения их Производственным Советом совместно с Работодателем организует их обучение.

8.6. Работодатель, признавая приоритет жизни и здоровья работников обязуется:

- внедрять современные системы управления охраной труда

- ежегодно разрабатывать и реализовывать мероприятия по улучшению условий охраны и безопасности труда, санитарно-оздоровительные мероприятия

- создать условия для деятельности технических инспекторов, беспрепятственно

- допускать представителей работников- профсоюзов, общественных инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны

МДУ
жалпы
скітілді
22/20

Ы

да, а также расследования несчастных случаев в организации, предоставлять им
для выполнения своих обязанностей с сохранением среднего заработка,
беспечить регулярное обучение Работников безопасным приемам труда, проводить
верку знаний правил техники безопасности
беспечить рабочие места, оборудование, инструменты в соответствии с требованием
безопасности и охраны труда, поддерживать установленный нормами тепловой режим
помещении.

предупреждать Работника о вредных (особо вредных) и опасных условиях труда и
возможности профессионального заболевания.

прекратить работу, если её продолжение создает угрозу жизни и здоровью
Работников.

осуществлять обязательное социальное страхование работников.

нести гражданско-правовую ответственность за причинение вреда жизни и
здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей.

заключать соглашения по охране труда и технике безопасности между
администрацией и профсоюзом, считать их неотъемлемой частью коллективного
договора и обеспечивать его выполнение.

проводить за счет организации медицинский осмотр Работников.

обеспечивать обязательное прохождение медицинской комиссии вновь принимаемых
Работников.

исполнять решения Производственного Совета по безопасности и охране труда.

При несчастном случае в организации или профессионального заболевания
работодатель выделяет транспорт и средства на организацию и проведение быстрого и
тщательного расследования несчастного случая.

IX. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Работодатель обязан создавать Работникам, проходящим профессиональную
подготовку, переподготовку и повышение квалификации, условия для совмещения
этого с обучением, предусмотренные ТК РК, соглашениями, коллективным,
иными договорами.

Работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и
повышение квалификации, по соглашению с работодателем могут освобождаться от
обязанности выполнять работу на условиях неполного рабочего времени.

X. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель освобождает работников от выполнения трудовых обязанностей на
привлечения их к государственным или общественным обязанностям с
сохранением за ними места работы (должности).

Работниками сохраняются место работы (должность) и средняя заработная
плата за время прохождения за счет средств работодателя периодических
медицинских осмотров.

«Полонь» договорились считать юбилейными датами 50,55,60 лет

Работодатель обязуется:

- 10.4.1. Устанавливать по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (усыновителя, удочерителя), имеющего ребенка (детей) в возрасте до трех лет неполное рабочее время.
- 10.4.2. По заявлению работника рассматривать возможность установления неполного рабочего дня или гибкого графика работы.
- 10.5. При уходе в очередной трудовой отпуск гражданским служащим выплачивается лечебное пособие в размере должностного оклада.
- 10.6. Работникам организации, обучающимся в организациях образования на педагогическую специальность, производится оплата учебных отпусков на период сдачи экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), сдачи выпускных экзаменов сохраняется заработная плата.
- 10.7. Молодым специалистам создаются условия для работы: оказания помощи со стороны наставников из числа опытных педагогов.
- 10.8. На день Пожилого человека ветеранам, работавшим в организации и ушедших на пенсию оказывается благотворительную помощь в размере 2000 тенге.
- 10.9. На рождение ребенка выделяется благотворительная помощь в размере 2000 тенге.
- 10.10. В связи с юбилейными датами (50,55,60 лет), при условии, если работник проработал не менее 5 лет профком выделяет денежную премию в сумме 5000 тенге.
- 10.11. Работодатель совместно с Профсоюзом, организует благотворительную помощь ветеранам, вечера встреч, поздравления ветеранов с юбилейными датами- 70, 75, 80, 85, 90 лет.
- 10.12. При изменении режима работы организации образования (переход на дистанционную форму работу), оплату компенсации сотрудникам, согласно ст.138 ТК РК, производить на основании нормативно-правового акта, регулирующего размер и порядок данных выплат, утвержденного уполномоченным органом в области образования

XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 11.1. Работодатель обеспечивает гарантию прав профсоюзов, предусмотренных Законом РК «О профессиональных союзах» от 27 июня 2014 года № 211-V ЗРК.
- 11.2. Работодатель не предпринимает прямо или косвенно никаких мер дискриминационного характера по отношению к членам профсоюза: давление, угрозы, дисциплинарные взыскания.
- 11.3. Работодатель обязуется признавать за профсоюзным комитетом право представлять интересы членов профсоюза, создает условия для совместного решения вопросов, касающихся социально-экономических и трудовых отношений.
- 11.4. Работодатель не препятствует деятельности профкома по защите прав и охраняемых законом интересов членов профсоюза.
- 11.5. Работодатель обязуется рассматривать обращения, письма, предложения и другие документы Профсоюза в сроки 3 дней.

11.6. Работодатель предоставляет Профсоюзу регулярно информацию по вопросам, связанным с трудовым и экономическим состоянием организации.

11.7. Предоставлять профкому право проведения профсоюзных собраний, по согласованию с работодателем и выделять для этого помещение.

11.8. Работодатель, при наличии письменного заявления работника, удерживает из заработной платы и перечисляет профсоюзные взносы через бухгалтерию в установленном порядке на расчетный счет ГК профсоюза ежемесячно не позднее первой декады следующего месяца.

11.9. По представлению профорганизации Членам профсоюза оказывается благотворительная помощь, выделяются льготные пу

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора, осуществляет постоянно действующая двухсторонняя комиссия, состоящая из равного числа представителей сторон, проводившая переговоры по его заключению, и «Сторонами» самостоятельно в рамках их полномочий.

12.2. Работодатель предоставляет профсоюзам полную и достоверную информацию, необходимую для контроля за его выполнением.

12.3. «Стороны», подписавшие Договор, отчитываются о выполнении принятых обязательств перед трудовым коллективом на общем собрании один раз в год.

12.4. Информация о ходе выполнения коллективного договора размещается на информационном стенде Профсоюзной организации.

12.5. За неисполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, «Стороны» несут ответственность, в соответствии с коллективным договором и законами РК.

Подписи сторон

Дата заключения коллективного договора 11.01.2021 ж.ж.

Коллективный договор на 2021 – 2025 годы подписали:

От имени администрации
Руководитель ДО №39 «Достык»

Уркимбаева А.Ж.

От имени коллектива
председатель профкома:

Табышева Л.Т.

Реквизиты организации образования
ГККП ДО №39 «Достык»

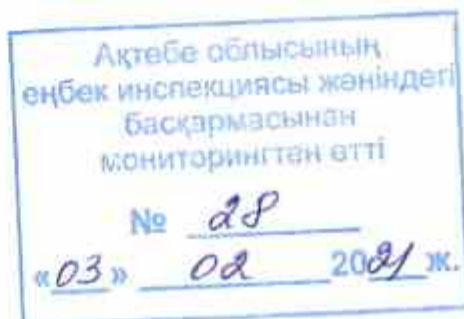
Адрес организации: 030012, Қазақстан Республикасы, Ақтөбе,
улица Чекалина, 36

тел/факс 536124, есеп бөлімі 507530

БИН 100840008593

ИИК KZ636017121000000160

БИК HSBKKZKX



Тіркелген, номерленген
29 парак

« » 202 жыл

№39 «Достық» МККК

Басшысы

А.Ж.Ұрқимбаева

