

**КГУ «Общеобразовательная школа № 4»
отдела образования города Шахтинска
управления образования Карагандинской области**

**Первичная профсоюзная организация
КГУ «Общеобразовательная школа № 4»
отдела образования города Шахтинска
управления образования Карагандинской области**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между

**КГУ «Общеобразовательная школа № 4»
отдела образования города Шахтинска
управления образования Карагандинской области**

и

**Первичной профсоюзной организацией
КГУ «Общеобразовательная школа № 4»
отдела образования города Шахтинска
управления образования Карагандинской области**

на 2021 - 2024 годы

**г. Шахтинск
2021 г.**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между
КГУ «Общеобразовательная школа № 4»
отдела образования города Шахтинска
управления образования Карагандинской области
и
Первичной профсоюзной организацией
КГУ «Общеобразовательная школа № 4»
отдела образования города Шахтинска
управления образования Карагандинской области
на 2021-2024 годы

г. Шахтинск

19 февраля 2021 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту – Договор) заключён между КГУ «Общеобразовательная школа № 4» отдела образования города Шахтинска управления образования Карагандинской области (далее по тексту – Организация образования) и Первичной профсоюзной организацией КГУ «Общеобразовательная школа № 4» отдела образования города Шахтинска управления образования Карагандинской области («далее по тексту – Профсоюз») в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации образования; направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы организации образования, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства Республики Казахстан (далее по тексту - РК), иных актов содержащих нормы трудового права и настоящего договора.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
от работодателей - КГУ «Общеобразовательная школа № 4» отдела образования города Шахтинска управления образования Карагандинской области, в лице директора Жадько Натальи Николаевны, (далее – Работодатель).

от работников - Первичная профсоюзная организация КГУ «Общеобразовательная школа № 4» отдела образования города Шахтинска управления образования Карагандинской области, в лице председателя Башук Елены Сергеевны (далее по тексту – «Профком»);

1.3. Договор, как один из институтов социального партнерства, обеспечивает задачи по защите трудовых, социально-экономических прав и законных интересов работников, прав и интересов работодателей – Профсоюза и Организации образования.

1.4. Настоящий Договор основывается на нормах Конституции

Республики Казахстан, Трудового кодекса Республики Казахстан, законов Республики Казахстан «Об образовании», «О статусе педагога», «О профессиональных союзах», задачах, изложенных в Посланиях Президента Республики Казахстан, положениях Государственной программы развития образования и науки в Республике Казахстан на 2020-2025 годы, республиканскими и областными соглашениями о социальном партнерстве, «Соглашением между ГУ «Отдела образования г. Шахтинска» управления образования Карагандинской области, региональной Палатой предпринимателей «Атамекен» по городу Шахтинск и филиалом «Шахтинский городской комитет Карагандинской области организации Казахстанского отраслевого профессионального союза работников образования и науки» на 2021-2024 годы.

1.5. Организация образования и Профсоюз (далее по тексту – «Стороны») пришли к соглашению о том, что в дальнейшем намерены развивать взаимодействие на основе принципов социального партнерства, договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования.

1.6. Работодатель признает Профком полномочным представителем работников, имеющим местный статус и право на коллективные переговоры по заключению коллективного договора.

1.7. Стороны признают статус настоящего Договора, как основного документа социального партнерства, устанавливающего основные принципы регулирования социально-трудовых отношений в системе образования.

1.8. При невыполнении настоящего Договора заинтересованные лица письменно информируют каждую из сторон Договора, подписавших настоящий Договор. Стороны проводят обсуждение представленной информации и принимают соответствующие решения.

1.9. Стороны вправе вносить изменения и дополнения в настоящий Договор. Сторона, иницирующая внесение изменений или дополнений, направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Срок переговорного процесса по внесению изменений и дополнений в Договор не может превышать 30 календарных дней, с момента начала переговоров.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются отдельным протоколом и дополнительным соглашением в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

2. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН ДОГОВОРА

2.1. Стороны настоящего Договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1.1. В целях дальнейшего развития социального партнерства направлять друг другу полную и своевременную информацию по вопросам трудовых отношений.

2.1.2. Всемерно содействовать заключению, повышению эффективности и действенности Договора.

2.1.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

Проводить совместные мероприятия по предупреждению трудовых конфликтов, коллективных трудовых споров, забастовок.

2.2. При необходимости может создаваться Согласительная комиссия на паритетных началах, по три человека от каждой из сторон Договора, для решения острых вопросов связанных с:

- 1) вопросами безопасности и охраны труда;
- 2) вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров.

2.3. Работодатель:

Предоставляет один раз в год, к 1 декабря, в Профком информацию по вопросам трудовых и социально-экономических отношений за истекший год: о численности и составе работников, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, показателях по условиям и охране труда в сфере образования, другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.4. Профком:

По запросу Работодателя представляет статистическую и иную информацию о численности и структуре Первичной профсоюзной организации, о результатах общественного контроля по исполнению трудового законодательства, за безопасностью и охраной труда, о показателях социального партнерства в отрасли образования.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны подтверждают, что:

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Республики Казахстан, настоящим Договором.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РК, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Организации образования.

3.3. Квалификационные требования к педагогам при заключении трудового договора, проведении аттестации, а также во всех иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, устанавливаются на основе профессионального стандарта «Педагог»,

утвержденного приказом Председателя Правления НПП РК «Атамекен» от 8 июня 2017 года № 133.

Стороны договорились, что в случаях, неурегулированных профессиональным стандартом, применяются положения Типовых квалификационных характеристик педагогических работников и приравненных к ним лиц, утвержденных приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 13 июля 2009 года № 338 «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц».

3.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, учебным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий Организации образования, отраженными в тарификационном списке. Тарификационный список утверждается руководителем организации образования и подлежит согласованию с администратором бюджетной программы. Максимальный объем учебной нагрузки не может превышать 1,5 ставки от нормативной учебной нагрузки, определенной действующим законодательством РК для всех категорий педагогов, на соответствующий учебный год. Руководитель организации образования, заместители, методисты и иные работники административно-управленческого звена имеют право осуществлять педагогическую деятельность из расчета 0,5 ставки от нормативной учебной нагрузки.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.5. Предварительное распределение учебной нагрузки завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов, групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Руководитель организации образования должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год на педагогическом совете не позже 30 мая, о чем протоколируется в документах педагогического совета. С началом учебного года фактическая учебная нагрузка может не совпадать с предварительно распределенной по причине изменения в штатном составе организации образования, в связи с результатами комплектования контингента обучающихся, в связи с изменениями учебных планов.

3.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов и контингента учащихся.

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

3.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее по совместительству помимо основной работы, предоставляется при условии письменного согласия основного работодателя работника. Учебная нагрузка по основному месту работы и совместительству не может превышать 2 нормативных учебных ставок для всех работников, осуществляющих преподавательскую деятельность.

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим работникам.

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

3.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны на основании приказа руководителя организации образования при условии:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе руководителя организации образования в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, групп;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же организации на все время простоя на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
 - восстановления органом, рассматривающим трудовой спор на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

3.12. Работники Организации образования наряду с работой, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности на условиях совмещения.

3.13. С руководителем, заместителями директоров организации образования на условиях совмещения либо совместительства заключается дополнительное соглашение на право осуществлять педагогическую деятельность в объеме, не более 0,5 ставки от нормативной учебной нагрузки.

3.14. Изменение существенных условий труда может осуществляться в строгом соответствии с требованиями Трудового Кодекса РК.

3.15. Руководитель организации образования обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом организации образования, правилами внутреннего трудового распорядка и иными актами по вопросам труда, действующими в организации образования.

3.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РК и иными законами Республики Казахстан. При расторжении трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя по отрицательным мотивам, предусмотренным ст. 52 ТК РК, руководитель организации образования уведомляет профсоюзный комитет.

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

Работодатель обязуется при передаче персональных данных работника соблюдать следующие требования:

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

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

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

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Стороны исходят из того, что оплата труда работников Организации образования осуществляется на основе постановления Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет государственного бюджета, работников казенных предприятий», приказа Министра образования и науки РК № 40 29.01.2008 года от «Об утверждении Правил об исчислении заработной платы работников государственных организаций образования, финансируемых за счет средств бюджета», а также иных правовых актов, регулирующих оплату

и нормирование труда, а также настоящего Договора.

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

4.3. Месячная заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, и включает в себя три основных составляющих:

- должностной оклад (тарифная ставка);
- повышение, надбавки и доплаты за условия труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, или локальными актами Организации образования.

4.4. Работодатель принимает на себя обязательство назначать и выплачивать доплаты и надбавки работникам в размерах, установленных постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий».

Доплата за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) назначается в размере 50% от должностного оклада работника. Данное ограничение не распространяется на педагогических работников, для которых устанавливается нормативная учебная нагрузка.

4.5. Порядок оформления простоя и условия оплаты времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, определяются трудовым (для не членов профсоюза) и Договором, и устанавливаются:

- для педагогов в размере нормативной учебной нагрузки, определенной Законом Республики Казахстан «О статусе педагога», включая повышения, доплаты и надбавки за условия труда;
- для работников в размере текущей заработной платы без учета доплат, надбавок и повышений.

Размер месячной заработной платы в период простоя не может быть меньше минимального размера заработной платы. Оплата простоя для работников, работающих по совмещению или совместительству устанавливается в трудовых договорах индивидуально и не может составлять меньше минимального размера заработной платы. Решение о переводе работников в режим простоя принимается Работодателем самостоятельно, исходя из производственной необходимости и иных актов государственных органов и оформляется соответствующим приказом.

4.6. Стороны исходят из того, что за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествовавшей началу каникул.

4.7. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (учителя, преподаватели, воспитатели и т.д.), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.8. Бухгалтерия Организации образования принимает на себя обязательство ежемесячно в день выплаты заработной платы работникам в письменной форме извещать каждого работника о составных частях его заработной платы, причитающейся ему, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе перечисленных обязательных пенсионных взносах, об общей сумме подлежащей выплате.

4.9. Работодатель имеет право производить премирование работников, назначение персональных доплат, выплату материальной помощи за счет экономии средств, предусмотренных на содержание соответствующего государственного учреждения по плану финансирования, или по смете, утвержденной для казенного предприятия согласно Приложениям 24 и 25 к постановлению Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет государственного бюджета, работников казенных предприятий».

4.10. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Организации образования или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – с началом следующего учебного года и началом календарного года.

4.11. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.12. Стороны пришли к соглашению, что тарификационные списки и учебная нагрузка педагогов и других работников, чья заработная плата определяется нормативной учебной нагрузкой, формируются, с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп) в соответствии со стандартами образования и нормативными правовыми актами.

4.13. Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной и коллективной (солидарной) материальной ответственности за не обеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам, а также типового договор о полной материальной ответственности утверждаются актом работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

4.14. Стороны пришли к соглашению о том, что изменения условий оплаты труда работников сферы образования, вызванные любыми

причинами, в том числе введением подушевого финансирования, изменения организационно-правовой формы организаций, будут оговариваться сторонами настоящего Договора.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации образования.

Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается: учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, мониторинговая работа, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий с обучающимися.

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

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

Работа в условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений в продолжительности оплачиваемого трудового отпуска.

5.3. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего длительных перерывов между занятиями.

5.4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации образования (заседания педагогического совета, родительские собрания и

т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.5. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с

письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством Республики Казахстан.

5.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников организации.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.7. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем организации по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации не позднее десяти дней с начала наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за два месяца до его начала.

В случаях внесения изменений в график отпусков работник должен быть извещен об этом не менее чем за две недели до начала отпуска.

Ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск предоставляется, в объеме установленным действующим трудовым и иным законодательством РК, для всех работников, независимо от членства в профсоюзе:

-56 календарных дней для педагогов;

-30 календарных дней для гражданских служащих и квалифицированных работников, определенных в соответствии с ЕТКС (1-8 квалификационный разряд). Трудовой отпуск рабочих по обслуживанию зданий, машинистов (кочегаров) котельных, вахтеров, сторожей, уборщиков служебных помещений, водителей определяется как 30 календарных дней, в которые уже включены 6 дополнительных дней к ежегодному оплачиваемому отпуску, определенные в соответствии с приказом министра здравоохранения и социального развития РК № 1053 от 28.12.2015 года.

-инвалидам 1 и 2 группы дополнительно к основному отпуску предоставляется 6 календарных дней.

5.9. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней (ст.97 Трудового кодекса РК) при:

- регистрации брака;
- юбилейной даты (50, 60 лет);
- при рождении ребёнка;

5.10. Договором предусматривается предоставление оплачиваемого

отпуска сроком на три календарных дня, в случаях смерти близкого родственника (отец, мать, муж, жена, родные (усыновленные) дети, родные брат и сестра).

5.11. Председателю первичной профсоюзной организации предоставляется 3 календарных дня в виде отгулов к отпуску.

5.12. Педагогическим работникам, принятым на работу в период с августа по октябрь месяц, по окончании учебного года ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск за первый рабочий год предоставляется авансом продолжительностью, установленной действующим законодательством РК, для соответствующей категории работников.

Не допускается предоставление отпуска работнику в летнее каникулярное время за фактически отработанное время без письменного согласия самого работника.

5.13. Для Организации образования устанавливается шестидневная рабочая неделя (пятидневная учебная неделя).

Выходными днями для педагогического коллектива является воскресенье, для учебно-вспомогательного и технического персонала являются суббота и воскресенье.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по организации образования, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, а также в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

5.15. Дежурство педагогических работников должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.16. Стороны определили, что суммированный учет рабочего времени вводится для сторожей, воспитателей, операторов котельных установок, кочегаров. Перевод на суммированный учет рабочего времени производится приказом руководителя организации образования. Учетным периодом в этих случаях является квартал, при этом продолжительность смены может быть любой, с учетом предоставления междусменного отдыха не менее 12 часов.

5.17. Работодатель может вводить дистанционный режим работы для отдельных категорий работников.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку

и повышение квалификации всех работников.

6.1.2. Повышать за счет средств бюджета квалификацию педагогических работников организаций образования не реже чем один раз в пять лет.

6.1.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

6.1.4. В случае направления работника на обучение для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), заработную плату по месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.2. Работодатели принимают на себя обязательство по оплате учебных отпусков гражданским служащим, проходящим повышение квалификации или переподготовку по специальности, соответствующей по профилю занимаемой должности.

7. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

7.1. Стороны принимают на себя обязательства содействовать проведению государственной политики в области занятости, в сфере повышения квалификации работников, трудоустройства молодых специалистов.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Обеспечить уведомление Работодателем председателя первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за один месяц до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение (свыше 10 человек в течение месяца) не позднее, чем за месяц до его начала, а в случаях ликвидации организации образования не позднее, чем за два месяца.

7.2.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. п. 1) и п. п. 2) п. 1 ст. 52 ТК РК (сокращение штата или численности, ликвидация организации) предоставляется свободное от работы время не менее пяти часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.2.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, имеют:

- работники предпенсионного возраста (3 года до пенсии);
- многодетные (четыре и более детей) родители.

7.2.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

7.2.5. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и

на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

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

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- ограничение совмещения профессий и должностей;
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились:

8.1. Обеспечивать выплату гражданским служащим пособия на оздоровление в размере должностного оклада при предоставлении им ежегодного оплачиваемого трудового отпуска. Лицам, работающим на условиях совместительства, пособие назначается и выплачивается на общих основаниях.

8.2. Работодатели предоставляют работникам гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РК:

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при направлении на медицинский осмотр;
- при направлении в служебные командировки;
- для работников, являющихся донорами;
- в связи с потерей работы;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

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

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязан:

9.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

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

Организовывать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

9.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации образования.

9.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с перечнем профессий и должностей, определенным действующим законодательством РК.

9.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет организации образования.

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

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

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

9.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

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

9.11. Оказывать содействие при погребении работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

9.12. Осуществлять совместно с профкомом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

9.13. Оказывать содействие представителям технической инспекции, техническим инспекторам Профсоюза, членам производственных советов по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к устранению выявленных нарушений.

9.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Профсоюз обязан:

9.15. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;

9.16. Проводить работу по оздоровлению работников, детей работников-членов Профсоюза.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Права и гарантии деятельности Первичной профсоюзной организации определяются Законом РК «О профессиональных союзах», иными законами Республики Казахстан, Уставом Профсоюза и реализуются с учетом положений «Соглашения между ГУ «Отдела образования г. Шахтинска» управления образования Карагандинской области, региональной Палатой предпринимателей «Атамекен» по городу Шахтинск и филиалом «Шахтинский городской комитет Карагандинской области организации Казахстанского отраслевого профессионального союза работников образования и науки» на 2021-2024 годы».

Стороны договорились о следующем:

10.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.3. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

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

10.3.2. Предоставлять по возможности выборному профсоюзному органу независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения для проведения соответствующих собраний и создавать другие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

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

10.3.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников – членов профсоюза бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов на расчетный счет профсоюза. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей заработной платы.

10.3.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

10.4. Работа на выборной должности председателя Первичной профсоюзной организации и в ее составе признается значимой для деятельности организации образования и принимается во внимание при поощрении работников.

10.5. Работодатель не допускает вмешательства со своей стороны в практическую деятельность Первичной профсоюзной организации, затрудняющего осуществление ею своих уставных задач.

10.6. Работодатель содействует Профкому в осуществлении общественного контроля за исполнением трудового законодательства. Профком силами своих специалистов вправе осуществлять плановые проверки по соблюдению трудового законодательства в Организации образования не чаще, чем один раз в календарном году. Данное ограничение не распространяется на проверки по жалобам и заявлениям работников, по обращениям иных физических лиц.

По результатам проверок Первичная профсоюзная организация направляет работодателю соответствующие акты и предложения по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав работников.

Порядок проведения проверок, формы и виды проверок определяются соответствующим актом Профсоюза. Проверка осуществляется при условии письменного уведомления о начале проверки, выписанной исключительно председателем Первичной профсоюзной организации не менее чем за 30 рабочих дней до начала проверки.

При проведении проверок работодатель обязан представить документы по предмету проверки.

10.7. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссии организации образования по аттестации работников, расследованию несчастных случаев на производстве, охране труда и других.

11. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

11.1. Стороны настоящего Договора в целях реализации Государственной программы развития образования и науки на 2020-2025 годы, проводимых в отрасли преобразований, направленных на модернизацию и развитие системы образования, договорились:

11.1.1. Способствовать созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

11.1.2. Содействовать профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

11.1.3. Способствовать реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

11.1.4. Содействовать созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащению рабочего места, в том числе

современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

11.1.5. Обеспечить реальные возможности организации и проведения в аттестации педагогических работников, обеспечить работу экспертов из числа привлеченных специалистов и работников;

11.1.6. Способствовать принятию адекватных мер по обеспечению должного уровня социальной защиты увольняемым в результате аттестации педагогических работников.

11.1.7. Обеспечить организацию мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса педагогических работников:

- мероприятий по организации общественно-профессионального обсуждения вопросов профессионального развития педагога: проведение семинаров и открытых дискуссий, форумов, круглых столов;

- мероприятий по формированию позитивного имиджа педагогических работников: экспозиции, выставки работ, раскрывающие задачи и условия профессиональной деятельности и др.;

- проводить совместную работу с ассоциациями молодых педагогов творчески работающих педагогов, советов ученых, советов ветеранов педагогического труда для формирования и распространения позитивного имиджа педагогического работника.

11.1.8. Проводить ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах, трудоустройства выпускников, педагогического профессионального образования.

11.2. Стороны считают приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организации образования обеспечение социальных прав молодежи, предусмотренных Законом РК «О государственной молодежной политике».

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

12.1. Профсоюз направляет Договор в течение 10 дней со дня его подписания на регистрацию в соответствующий государственный орган по труду.

12.2. Совместно ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на конференции трудового коллектива один раз в год не позднее 10 февраля следующего за отчетным годом.

12.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия соглашения разногласия и конфликты, связанные с его

выполнением.

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.6. Договор от 17 августа 2020 года признается утратившим силу.

12.7. Настоящий Договор вступает в действие с 19 февраля 2021 года в течение трех лет.

12.8. Переговоры по заключению нового соглашения будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного соглашения.

Настоящий Договор утвержден в КГУ «Общеобразовательная школа № 4» отдела образования города Шахтинска управления образования Карагандинской области «19» февраля 2021 года и действует до «19» февраля 2024 года включительно.

Договор подписали:

КГУ «Общеобразовательная
школа № 4»
отдела образования города
Шахтинска управления
образования
Карагандинской области

Первичная профсоюзная
организация КГУ
«Общеобразовательная
школа № 4»
отдела образования города
Шахтинска управления
образования
Карагандинской области



