

**Акционерное общество
«Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу»
Министерства просвещения Республики Казахстан**



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
Акционерного общества «Национальный центр повышения
квалификации «Өрлеу»**

г. Астана, 2023 г.

Основные понятия, используемые в настоящем Коллективном договоре

Коллективный договор – правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации;

Работодатель, Общество – акционерное общество «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу»;

Представитель работников, Профсоюз – общественное объединение «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников просвещения, науки и высшего образования»;

Работник (-и) – физическое (-ие) лицо (-а), состоящее (-ие) в трудовых отношениях с Работодателем и непосредственно выполняющие работу по трудовому договору;

Члены семьи Работника – супруг/а, несовершеннолетние дети, дети с инвалидностью, родители Работника;

Дети – дети Работников Общества;

Лицо с инвалидностью – лицо, имеющее нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, увечьями (ранениями, травмами, контузиями), их последствиями, нарушениями, которое приводит к ограничению жизнедеятельности и необходимости его социальной защиты;

Ребенок с инвалидностью – лицо в возрасте до восемнадцати лет, имеющее нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, увечьями (ранениями, травмами, контузиями), их последствиями, нарушениями, которое приводит к ограничению жизнедеятельности и необходимости его социальной защиты, а также таковое лицо старше 18 лет, состоящее на иждивении родителей (Работника);

Близкие родственники – родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, бабушка, бабушка, внуки;

Дистанционная (удаленная) работа – особая форма осуществления трудового процесса вне места расположения Работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий;

Специальные средства передвижения:

- 1) комнатное кресло-коляска;
- 2) прогулочное кресло-коляска;

ТК РК - Трудовой кодекс Республики Казахстан;

ППС – профессорско-преподавательский состав.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с ТК РК и является правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключен исходя из принципа равноправия и уважения интересов Сторон, направлен на обеспечение эффективной работы в Обществе.

1.2. Предметом Коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Республики Казахстан положения об условиях труда, его оплаты, о гарантиях и льготах Работников, предоставляемых в Обществе.

1.3. Настоящий договор заключен в целях практической реализации принципов социальной справедливости, партнерства, соблюдения социальных и трудовых гарантий Работников, направлен на повышение социальной защищенности Работников.

1.4. Общество при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора представляет Председатель Правления или уполномоченные им лица. Интересы Работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением в соответствии с п. 1 ст. 20 ТК РК представляет Профсоюз в лице его

профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций (далее – Профком), а также иные лица в соответствии с Соглашением о порядке ведения коллективных переговоров между работниками Акционерного общества «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу» и работодателем о заключении коллективного договора на 2023-2025 годы.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на Работодателя и Работников Общества, от имени которых заключен Коллективный договор, и присоединившихся к нему Работников на основании письменного заявления. Порядок присоединения предусмотрен в приложении №1 к настоящему Договору.

1.6. Коллективный договор заключен на 2023 – 2025 годы и вступает в силу с момента подписания настоящего договора.

Стороны пришли к соглашению, что переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 2 (два) месяца до истечения срока действия настоящего Коллективного договора.

1.7. Стороны признают, что стабильная и эффективная работа Общества возможна только на основе социального партнерства посредством коллективно-договорного регулирования трудовых отношений и действующим законодательством.

1.8. Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Коллективного договора, его заключения и изменения, а также для организации контроля за выполнением Коллективного договора по решению сторон образуется комиссия по регулированию социально-трудовых отношений из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон (далее - Комиссия).

1.9. Положения Коллективного договора являются обязательными для руководства и исполнения Сторонами. Ни одна из Сторон не вправе в одностороннем порядке изменить или приостановить действие любого из пунктов Коллективного договора. Действие настоящего Коллективного договора или отдельных его пунктов может быть приостановлено только по взаимному соглашению сторон решением Комиссии в форме подписания дополнительного соглашения к настоящему Коллективному договору.

Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся с общего согласия Сторон. Требования одной из Сторон о начале переговоров является обязательным для другой Стороны. Все дополнения и изменения, внесенные в Коллективный договор, рассматриваются коллегиально Комиссией, создаваемой из числа представителей Работодателя и Профсоюза, оформляются дополнительным соглашением, подписываемым Сторонами, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора и имеет равную с ним юридическую силу.

Толкование положений Коллективного договора осуществляется по взаимному согласованию Сторон.

1.10. В период реорганизации Общества Коллективный договор сохраняет свое действие до заключения нового. При ликвидации организации, объявлении ее банкротом Коллективный договор прекращает действие с даты прекращения трудовых договоров со всеми Работниками.

1.11. Стороны пришли к соглашению о том, что нижеследующие акты работодателя принимаются по согласованию с профсоюзными комитетами первичных профсоюзных организаций:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- учебная нагрузка ППС;
- инструкции по безопасности и охране труда.

РАЗДЕЛ 2. ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ, ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ

Работодатель обязуется:

2.1. Применять в качестве минимальных гарантий оплаты труда для Работников тарифные

ставки и оклады, определенные на основе штатного расписания и минимального размера оплаты труда.

2.1.1. Заработная плата выплачивается Работникам ежемесячно в денежной форме. Заработная плата должна быть выплачена Работникам не позднее 10 числа следующего за оплачиваемым месяцем.

2.1.2. Работодатель принимает на себя обязательство ежемесячно в день выплаты заработной платы Работникам в письменной или электронной 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.

2.2. Устанавливать минимальный размер месячной тарифной ставки Работника не ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного Законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год.

2.3. Устанавливать должностные оклады по оплате труда Работников в соответствии с требованиями квалификационных характеристик соответствующих должностей и с окладами, установленными штатным расписанием.

2.3.1. Заработная плата Работника (кроме ППС) может состоять из основной (должностной оклад) и дополнительной части. Дополнительная часть заработной платы может включать в себя доплаты и иные виды оплаты труда, предусмотренные/не запрещенные трудовым законодательством Республики Казахстан.

2.3.2. Заработная плата ППС формируется из:

- 1) основной части (должностной оклад);
- 2) надбавок за наличие определенных критериев (данные надбавки не устанавливаются при недостатке финансовых средств и ухудшении финансового состояния);
- 3) доплат и иных видов оплаты труда, предусмотренных/не запрещенных трудовым законодательством Республики Казахстан.

2.3.3. Работодатель вправе устанавливать почасовую оплату работ временного или разового характера, если такая необходимость возникает в ходе деятельности организации.

2.3.4. Размер почасовой оплаты труда штатных ППС и оплаты труда и услуг приглашенных ППС определяется решением Правления Общества.

2.3.5. Почасовая оплата приглашенных ППС производится на основании заключенного договора на выполнение определенных работ или договора возмездного оказания услуг.

2.3.6. Размер заработной платы ППС, для которых установлена учебная нагрузка, прямо зависит от объема учебной нагрузки и не зависит от числа рабочих дней в месяце. Месячная заработная плата указанных Работников исчисляется, исходя из их фактической учебной нагрузки.

2.3.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) ППС устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, учебным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации. Количество академических часов на 1 (одну) ставку преподавателя не должен превышать 600 (шестисот) часов.

2.3.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе Работодателя, возможны:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе Работодателя в случаях: уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества контингента; 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); возвращения на работу работников, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.3.9. Исчисление заработной платы Работников в период чрезвычайного положения, чрезвычайной ситуации за время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, производится в размере не менее 50% от средней заработной платы, но не ниже законодательно установленного минимального размера заработной платы.

2.3.10. Оплата труда, производимого дистанционно, определяется соглашением сторон трудового договора, но не может быть ниже размера оплаты труда, установленного для Работников данной специальности, осуществляющих работу в нормальных условиях. Заработная плата при временной дистанционной работе выплачивается в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором либо соглашением.

2.4. Решение об увеличении/снижении размеров тарифных ставок (должностных окладов) принимать с соблюдением требований ТК РК и исходя из финансово-экономических возможностей Общества.

2.5. Устанавливать оплату труда с применением коэффициента за проживание в зонах экологического бедствия (Приаралье) согласно приложению №2 к настоящему Коллективному договору.

Производить Работникам дополнительную оплату труда за проживание на территориях, подвергшихся воздействию ядерных испытаний (Семипалатинский испытательный ядерный полигон), согласно приложению №2 к настоящему Коллективному договору.

2.6. Производить доплату Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности/профессии либо обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы.

2.6.1. Доплата Работникам за исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего Работника не производится в случае, если замещение временно отсутствующего Работника входит в должностные обязанности замещающего Работника.

2.6.2. Доплаты и надбавки устанавливаются и отменяются Председателем Правления персонально для каждого Работника центрального аппарата, а также для директоров филиалов и их заместителей в пределах фонда оплаты труда.

2.6.3. Для Работников филиалов доплаты и надбавки устанавливаются директором соответствующего филиала в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством.

2.6.4. Размеры доплат и надбавок устанавливаются Работодателем по соглашению с работником исходя из объема выполняемой работы, но не должны превышать 50% от должностного оклада, кроме почасовой оплаты ППС.

2.6.5. Почасовая оплата труда штатных Работников ППС за проведение платных курсов, семинаров из внебюджетных средств осуществляется в виде доплаты к должностному окладу в соответствии с пунктом 2.3.4 настоящего Коллективного договора.

2.6.6. Почасовая оплата труда штатных Работников ППС за проведение курсов, финансируемых за счет бюджетных средств, сверх установленной учебной нагрузки осуществляется в виде доплаты к должностному окладу в соответствии с пунктом 2.3.4 настоящего Коллективного договора, за исключением случаев исполнения (замещения) обязанностей временно отсутствующего Работника, если замещение временно отсутствующего Работника входит в должностные обязанности замещающего Работника.

2.6.7. Персональные и стимулирующие надбавки и доплаты не устанавливаются Работнику, получившему дисциплинарное взыскание в период за последние 6 (шесть) месяцев работы и не снятому в установленном порядке.

2.6.8. Размеры должностных окладов, доплаты и надбавки для корпоративного секретаря, работников службы внутреннего аудита и комплаенс-офицера - уполномоченному по этике устанавливаются решением Совета Директоров Общества в пределах фонда оплаты труда.

2.7. Предусматривать выплату следующих видов премий Работникам Общества за счет экономии средств, выделенных на оплату труда:

- премия по итогам работы за определенный период;

– премия к национальным, государственным, профессиональным (День учителя) праздникам Республики Казахстан;

– премия за особый вклад в выполнении соответствующих функциональных должностных обязанностей (инициатива), за выполнение заданий особой срочности и важности, сложности и другие достижения в работе;

– премия за публикацию научных трудов в размере 50 (пятьдесят) МРП, изданных в международных изданиях, входящих в базы данных Scopus, Web of Science и Thomson Reuters, и в размере 30 (тридцать) МРП в изданиях, рекомендуемых Комитетом по обеспечению качества в сфере образования Министерства просвещения Республики Казахстан.

2.7.1. Премия по итогам работы за определенный период начисляется Работникам по итогам работы за отчетный период в случае достижения коллективом высоких производственных показателей по реализации проектов или производственных заданий, поставленных перед коллективом на определенный период, и определяется и оформляется приказом Председателя Правления либо лица, его замещающего.

2.7.2. Премия по итогам работы за определенный период учитывается при исчислении среднего заработка в случае трудового отпуска, на период нетрудоспособности, при назначении пенсионных выплат и других случаях, предусмотренных действующим законодательством Республики Казахстан.

2.7.3. Решение о премировании к национальным, государственным и профессиональным (День учителя) праздничным дням, размер премии определяется и оформляется приказом Председателя Правления Общества либо лица, замещающего его, на основании решения бюджетной комиссии. Данная премия выплачивается всему штатному персоналу, в том числе Работникам, принятым на время замещения временно отсутствующего Работника, а также находящимся в оплачиваемых ежегодных трудовых отпусках, служебных командировках, отсутствующим в связи с временной нетрудоспособностью при условии соблюдения пункта 2.7.6 Коллективного договора.

2.7.4. Премия за особый вклад в выполнении соответствующих функциональных должностных обязанностей (инициатива), за выполнение заданий особой срочности и важности, сложности и другие достижения в работе начисляется Работнику, проработавшему не менее 3 (трех) месяцев в отчетном году и добившемуся за отчетный период высоких результатов в работе при надлежащем качестве. Данная премия выплачивается на основании приказа Председателя Правления Общества либо лица, замещающего его.

2.7.5. Премия за публикацию научных трудов в размере 50 (пятьдесят) МРП, изданных в международных изданиях, входящих в базы данных Scopus, Web of Science и Thomson Reuters, и в размере 30 (тридцать) МРП в изданиях, рекомендуемых Комитетом по обеспечению качества в сфере образования Министерства просвещения Республики Казахстан, начисляется единоразово при предоставлении Работником подтверждающих документов в структурное подразделение, реализующее функции по управлению персоналом в филиалах, в структурное подразделение центрального аппарата, реализующее функции по мониторингу научной деятельности, и ходатайстве руководителя структурного подразделения о премировании Работника (оформление руководителем структурного подразделения и директором филиала соответствующей служебной записки/письма). Данная публикация должна быть связана с профессиональным развитием педагогов.

Выплата данной премии определяется и оформляется приказом Председателя Правления Общества либо лица, замещающего его.

2.7.6. Премирование Работника не осуществляется:

- при наличии не снятого дисциплинарного взыскания;
- при стаже работы в Обществе менее одного месяца, если иное не предусмотрено настоящим Коллективным договором;
- в период испытательного срока;
- Работникам, находящимся в отпусках в связи с беременностью и рождением ребенка

(детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, Работникам, работающим на условиях трудового договора на время выполнения определенной работы и Работникам, работающим по совместительству, занятым не по основному месту работы;

– при недостатке финансовых средств и ухудшении финансового состояния.

2.7.7. Для лиц, совмещающих работу внутри организации, премия начисляется по основной должности. Лицам, которые работают по совместительству (внешнее совместительство, на время выполнения определенной работы, на время выполнения сезонной работы) и на условиях трудового договора на время выполнения определенной работы, а также лицам, с которыми трудовой договор расторгнут и их последний рабочий день не совпадает с датой премирования, премия не начисляется.

2.7.8. Решение о премировании Работников службы внутреннего аудита, корпоративного секретаря и комплаенс-оффисера - уполномоченного по этике принимается Советом директоров в пределах фонда оплаты труда.

2.8. Организовывать, при необходимости, профессиональную подготовку и повышение квалификации Работников Общества.

2.9. Оплачивать Работнику командировочные расходы при направлении на обучение, повышение квалификации, в том числе, и за пределы Республики Казахстан в размере, установленном Положением о командировках работников акционерного общества «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу» за время следования к месту обучения и обратно.

За период прохождения обучения, повышения квалификации сохранять за Работником прежнее место работы (должность) и заработную плату. По завершении обучения, повышения квалификации обучаемый обязан отработать у Работодателя срок, согласованный Сторонами в договоре обучения.

2.10. Заключать с Работниками, прошедшими обучение за счет средств Работодателя, договор обучения с обязательством об отработке определенного срока у Работодателя, который устанавливается актами Работодателя в зависимости от стоимости затрат на обучение. В договоре обучения предусматривать обязательство Работника возместить связанные с обучением расходы Работодателю пропорционально недоработанному сроку отработки, порядок которого предусмотрен внутренним документом Работодателя.

2.11. Предоставлять Работнику отпуск для прохождения скрининговых исследований с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы в порядке и объеме, определенном законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения.

2.12. Гарантировать сохранение места работы (должности) и средней заработной платы за беременными женщинами на время обследования и постановки на медицинский учет по беременности до двенадцати недель, а также предоставлять иные гарантии в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения.

2.13. Гарантировать сохранение места работы (должности) и средней заработной платы за Работником, являющимся донором органов (частей органов) и (или) тканей (частей ткани) для трансплантации, на время обследования и изъятия органов (частей органов) и (или) тканей (частей ткани), а также предоставлять иные гарантии в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения.

2.14. Производить выплату пособия для оздоровления к отпуску Работникам при предоставлении основного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска в порядке и на условиях, определенных Положением об оплате труда и мотивации работников акционерного общества «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу».

2.15. Производить Работнику выплату пособия по временной нетрудоспособности в связи с онкологическими заболеваниями и туберкулезом в размере средней заработной платы, но не более 6 (шести) месяцев в году.

2.16. Выплачивать Работнику компенсацию в случае расторжения трудового договора по соглашению сторон, определяемую по соглашению между Работодателем и Работником в размере не более 5 (пяти) должностных окладов.

2.17. Выплачивать Работнику компенсацию в размере средней заработной платы за один месяц в случае прекращения трудового договора в связи с отказом Работника от перевода в другую местность вместе с Работодателем.

2.18. Производить выплату пособия Работнику при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в связи с достижением им пенсионного возраста в размере, определяемом между Работником и Работодателем, но не менее одного должностного оклада (тарифной ставки).

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- рабочее время Работников определяется Правилами трудового распорядка, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Общества/Положением о филиале.

- для Работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 (сорок) часов в неделю, с 8-часовым рабочим днем при 5-дневной рабочей неделе.

3.2. Рабочее время в предпраздничные дни (национальные и государственные праздники, профессиональный праздник «День учителя») сокращается на один час.

3.3. Работодатель предоставляет Работникам по их письменному заявлению краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- родителям, имеющим детей-школьников начального звена - 1 (один) день (первый и последний день учебного года);
- в случае смерти близких родственников/членов семьи - до 3 (трех) дней;
- при рождении ребенка в семье - 1 (один) день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 (один) день;
- в связи с бракосочетанием Работника (детей Работника) - 1 (один) день.

3.4. При дистанционной (удаленной) работе заключать дополнительное соглашение с работником. Для Работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре или Правилах трудового распорядка. В случае, если выполнение работы не может быть зафиксировано Работодателем конкретным временем, рабочее время отмечается в документе по учету рабочего времени как выполнение объема работ, установленного трудовым договором.

3.5. Работник и Работодатель устанавливают порядок взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения дистанционным работником работы в пределах рабочего времени, установленного трудовым договором в порядке взаимодействия, могут быть предусмотрены обязанность Работника отвечать на звонки, электронные письма и запросы Общества в срок, в течение которого Работник обязан реагировать. Работник не обязан отвечать на запросы Общества, осуществленные вне времени, установленного порядком взаимодействия.

3.6. Устанавливать Работникам с инвалидностью 1 (первой) и 2 (второй) групп сокращенную продолжительность рабочего времени при 5-ти дневной рабочей неделе – 35 (тридцать пять) часов с сохранением полной оплаты труда.

3.7. Для Работников, занятых на непрерывных работах, где по условиям производства не может соблюдаться установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, по согласованию с Работником (представителем Работников) вводить суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год. Норма рабочих часов за учетный период

определяется исходя из баланса рабочего времени при шестидневной рабочей неделе. Регулирование рабочего времени и времени отдыха производится на основании утвержденного графика сменности на весь учетный период, при этом количество дней отдыха в принятом учетном периоде должно быть равным числу выходных дней данного учетного периода.

При сменной работе продолжительность рабочей смены, переход из одной рабочей смены в другую устанавливаются графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее чем за десять календарных дней до введения их в действие.

3.8. Устанавливать неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполную рабочую неделю в следующих случаях по заявлению:

- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 6 лет (имеющего ребенка с инвалидностью до восемнадцати лет);
- работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При введении режима неполного рабочего времени производится исчисление среднедневного (среднечасового) заработка для оплаты отпуска (компенсации за неиспользованный отпуск) из расчета фактически отработанного времени.

3.9. Предоставлять Работникам оплачиваемые ежегодные основные трудовые отпуска со следующей продолжительностью:

- для директора филиала (института), заместителей директора филиала (института) по учебно-методической работе/инновационному развитию, руководителя представительства, административного персонала и персонала, обеспечивающего учебный процесс – 30 (тридцать) календарных дней;
- для заведующего кафедрой, старшего преподавателя кафедры, главного (старшего) методиста, методиста – 56 (пятьдесят шесть) календарных дней;
- для вспомогательного персонала (электрик, сантехник, уборщик служебных помещений, вахтер (сторож), дворник, водитель) – 24 (двадцать четыре) календарных дня.

3.10. Очередность предоставления отпусков Работникам устанавливается по утвержденному графику с учетом производственного процесса.

3.11. Предоставлять дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска Работникам:

- 6 дней за вредные условия труда, за работу дезинфицирующими средствами уборщикам служебных помещений;
- работающим и проживающим в зонах экологического бедствия (для зон радиационного риска, подтверждающих право на льготы и компенсации в соответствии с законодательством Республики Казахстан) согласно Приложению 2 к настоящему Коллективному договору;
- лицам с инвалидностью первой и второй групп продолжительностью не менее шести календарных дней.

Дополнительные отпуска не входят в очередной оплачиваемый трудовой отпуск, расчет и оплата по ним производятся в таком же порядке, как и расчет оплаты ежегодного трудового отпуска.

3.12. Сохранять Работникам, которым до достижения пенсионного возраста осталось 2 (два) года и менее, режим полного рабочего дня (полной рабочей недели, при условии, что доход для начисления пенсии не превышает показателя дохода для исчисления пенсионных выплат по возрасту, установленный законодательством Республики Казахстан на соответствующий финансовый год).

3.13. Работодатель обеспечивает Работникам возможность отдыха и приема пищи в обеденный перерыв, а в тех случаях, когда условия работы не позволяют установить определенный режим рабочего времени, разрешает прием пищи и отдых в течение перерывов между занятиями.

РАЗДЕЛ 4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ, СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА

4. Стороны договорились:

4.1. 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.

4.2. Предоставлять преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников:

- Работникам, являющимся единственными кормильцами;
- родителям многодетных семей, имеющим четырех и более детей;
- Работникам предпенсионного возраста (2 (два) года до пенсии);
- Работникам, имеющим высокие качественные показатели в труде.

4.3. Не допускать при сокращении штата или численности расторжения трудовых договоров:

- с двумя Работниками из одной семьи (супруги), за исключением случаев прекращения деятельности Общества либо филиала/структурного подразделения;
- с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери, а также имеющими на иждивении детей с инвалидностью старше 18 лет;

4.4. При упразднении структурного подразделения Общества, сокращении штата или численности работников предоставлять Работнику один день в неделю или два часа в течение каждого рабочего дня для самостоятельного поиска работы.

4.5. Регулировать численность Работников в случае снижения объема работы, реорганизации, реструктуризации, трансформации в первую очередь за счет:

- естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;
- мероприятий по переобучению, переподготовке за счет собственных средств;
- перемещения кадров внутри подразделений на освободившиеся рабочие места;
- использования временной и сезонной занятости Работников;
- применения как временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени;

– переезда на новое место работы с оплатой проезда (за исключением авиатранспорта) Работнику до места назначения;

– перевода (в случае сокращения численности штата) с согласия Работника и при соответствии квалификации на другую постоянную нижеоплачиваемую работу с сохранением средней заработной платы по прежнему месту работы в течение одного месяца с момента перевода.

4.6. Работодатель обеспечивает бесплатно Работников использованием собственным библиотечным фондом в служебных целях.

4.7. Работодатель поощряет Работников за добросовестное исполнение должностных обязанностей, высокое качество выполнения работ, за инициативу, творческую активность, достижения в работе ведомственными наградами.

4.8. Работодатель оказывает материальную помощь Работникам:

1) при рождении у Работника ребенка (детей), усыновления или удочерения детей - в размере 30 (тридцати) *месячных расчетных показателей*, при рождении у Работника двух и более детей – в размере 60 (шестидесяти) *месячных расчетных показателей*, установленных на

соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете. В случае, если оба родителя являются Работниками Общества, материальная помощь по данному основанию выплачивается одному из родителей;

2) в связи со смертью членов семьи Работника, а также родственников: супругов, родителей, детей, усыновителей, усыновленных, полнородных им неполнородных братьев и сестер в размере 50 (пятидесяти) *минимальных расчетных показателей*, установленных на соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете;

3) в связи со смертью Работника в размере 100 (ста) *минимальных расчетных показателей*, установленных на соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете;

4) при вступлении в брак - в размере 25 (двадцати пяти) месячных расчетных показателей, установленных на соответствующий финансовый год Законом о республиканском бюджете;

5) к Дню лиц с инвалидностью для Работников – лиц с инвалидностью либо Работников, имеющих на попечении ребенка (детей) с инвалидностью в размере 30 (тридцати) месячных расчетных показателей, установленных на соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете.

4.9. При недостатке финансовых средств и ухудшении финансового состояния выплаты, указанные в Разделе 4 настоящего Коллективного договора, не осуществляются.

4.10. Порядок выплаты материальной помощи регламентируется Положением о системе оплаты труда и мотивации работников акционерного общества «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу».

4.11. Работнику по соглашению сторон трудового договора может быть предоставлен длительный отпуск без сохранения заработной платы свыше 30 (тридцати) календарных дней на основании заявления Работника.

4.12. Возмещать вред, причиненный жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых обязанностей, а также расходы, вызванные повреждением здоровья, на лечение, дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, посторонний уход, санаторно-курортное лечение, специальные средства передвижения, подготовку к другой профессии и др., если признано, что потерпевший нуждается в этих видах помощи и не получает их бесплатно.

Оплату расходов на лечение, санаторно-курортное лечение производить по фактическим затратам лица, имеющего право на возмещение вреда, причиненного при исполнении трудовых обязанностей, по предоставлении подтверждающих документов. Компенсировать расходы на санаторно-курортное лечение по путевкам в санаториях, расположенных на территории Республики Казахстан, а также по путевкам в санаториях, расположенных за пределами Республики Казахстан, в случае, если потерпевший по состоянию здоровья нуждается в получении санаторно-курортного лечения, не предоставляемого в Республике Казахстан.

Для оплаты расходов Работника, имеющего право на возмещение вреда, причиненного его здоровью при исполнении трудовых обязанностей, и протезирование, заключается Соглашение с организациями, имеющими лицензию на установку протезов и предоставляющими гарантийный срок эксплуатации протезов.

4.13. Оказание материальной помощи, указанной в Разделе 4 Коллективного договора, производится в случае наступления событий в период работы Работника в Обществе.

4.14. Финансирование расходов по статьям общехозяйственных расходов социального характера производить в пределах утвержденного бюджета на соответствующий финансовый год. При ухудшении производственно – финансовых показателей Общества производить пересмотр сметы расходов на социальные льготы для Работников.

РАЗДЕЛ 5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

5.1. Работодатель обеспечивает право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников. Работодатель обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.2. Ответственные лица по поручению Работодателя осуществляют 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, организуют проверку знаний Работников по охране труда.

5.3. Работодатель принимает на себя обязательство обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет собственных средств.

5.4. За Работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работников, сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

5.5. Работодатель проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательством и ведет их учет.

5.6. Работодатель обеспечивает работников мыло-моющими и дезинфицирующими средствами, а также средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами и по согласованному перечню.

5.7. Работодатель при наличии объективных возможностей может оборудовать комнаты для отдыха Работников и слушателей.

5.8. В случае наступления сильных морозов (ниже -35 С) или других неблагоприятных погодных условий продолжительность рабочего дня сокращается не менее чем на один час.

5.9. Обеспечить рабочие места Работников и слушателей питьевой водой.

РАЗДЕЛ 6. ПРАВА И ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

6.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов, определяются Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», иными законами Республики Казахстан, Уставом Профсоюза и реализуются с учетом положений Генерального соглашения между объединениями Профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Республики Казахстан, отраслевого, региональных соглашений о социальном партнерстве.

Работодатель признает Профсоюз как орган, выражающий интересы и защищающий права Работников в профессионально-трудовых и социально-экономических вопросах.

Стороны договорились о следующем:

6.2. Не допускается ограничение гарантированных законодательством 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.

6.3. Стороны обращают внимание на то, что Работодатель и его полномочные представители обязаны:

- предоставлять профсоюзным органам по их письменным запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам;

- обеспечивать при наличии письменных заявлений Работников – членов Профсоюза удержание и перечисление членских профсоюзных взносов на расчетный счет профсоюзного

органа деньги (взносы) в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме от всех видов начислений месячной заработной платы работников.

– вновь принятые Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право обратиться с письменными заявлениями в Профсоюз для представительства их интересов во взаимоотношениях с Работодателем при ежемесячном перечислении присоединившихся Работников на счет профсоюза 1 (одного) % от заработной платы на тех же условиях, как и члены Профсоюза.

6.4. Работодатель принимает необходимые меры по недопущению незаконного вмешательства своих представителей в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, затрудняющих осуществление ими своих уставных задач.

6.5. Освобождать от выполнения трудовых обязанностей Работников, являющихся членами выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, с сохранением средней заработной платы при условии заблаговременного согласования с Работодателем даты освобождения от работы в каждом конкретном случае:

– для выполнения ими общественных обязанностей (до 8 часов в месяц) в соответствии с утвержденным планом работы Профсоюза;

– для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом и его филиалами, а также в работе их советов.

РАЗДЕЛ 7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

7.1. Профсоюз принимает на себя обязательства:

Профсоюз обязуется:

1) в пределах полномочий принимать меры по предупреждению социально-трудовых конфликтов;

2) обеспечивать соблюдение членами Профсоюза, установленного законодательством Республики Казахстан порядка организации и проведения забастовок, мирных собраний, митингов, шествий, пикетов и демонстраций;

3) проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюзов по повышению их правовой грамотности, в том числе по основам трудового законодательства Республики Казахстан, развитию умения вести переговоры и достижению консенсуса в трудовых спорах;

4) содействовать соблюдению Работниками правил трудового распорядка и трудовой дисциплины, а также правил безопасности и охраны труда;

5) информировать членов Профсоюза о поступлении и расходовании денег на условиях и в порядке, определенных Уставом;

6) представлять интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, но присоединившихся к Коллективному договору, на тех же условиях, как и для членов Профсоюза;

7) защищать социально-трудовые права и интересы членов Профсоюза по вопросам:

– повышения их жизненного уровня;

– увольнения и содействия занятости;

– соблюдения режима рабочего времени и времени отдыха;

8) проводить работу по пропаганде здорового образа жизни, в организации отдыха и оздоровления детей, контролируя при этом соблюдение принципов социальной справедливости и равномерного охвата всех филиалов Общества;

9) осуществлять общественный контроль за созданием безопасных и здоровых условий труда, принимать участие в расследовании несчастных случаев, разработке мер по их предотвращению;

10) предоставлять пострадавшим Работникам и семьям погибших на производстве бесплатные консультации и правовую помощь в разрешении вопросов своевременного и полного возмещения Работодателем вреда, причиненного Работнику увечьем или другим

повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, а также выплаты единовременного пособия в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

11) представлять и защищать права и интересы своих членов, а также быть представителями Работников во взаимоотношениях с государственными органами в пределах своих полномочий, работодателями, объединениями субъектов частного предпринимательства (ассоциациями, союзами), иными общественными организациями;

12) предъявлять в суд иски в защиту прав и интересов своих членов, выступать в их интересах при проведении медиации, в суде, трудовом арбитраже или арбитраже, в государственных органах, оказывать им иную правовую помощь;

13) оказывать организационную, консультативную, правовую и материальную помощь членам Профсоюза;

14) вносить в государственные органы предложения по вопросам экономической и социальной защиты Работников;

15) участвовать в разработке актов по вопросам безопасности и охраны труда, промышленной санитарии, программ по охране труда, производственно-бытовых условий и здоровья Работников;

16) для осуществления контроля за выполнением настоящего Коллективного договора посещать рабочие места членов Профсоюза;

17) не допускать трудовых конфликтов и прекращения работы при выполнении условий настоящего Коллективного договора;

18) в рамках социального партнерства принять участие:

- в обеспечении своевременного и качественного проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в соответствии с условиями, определенными в договоре между Работодателем и Профсоюзом;
- организовывать проведение праздничных, социально-культурных и спортивно-оздоровительных мероприятий для Работников, приобретение сертификатов, подарков для детей Работников на День защиты Детей и Новый год согласно заявке работодателя (Приложение №3).

РАЗДЕЛ 8. СОВМЕСТНЫЕ ДЕЙСТВИЯ СТОРОН

8.1. Стороны проводят совместную работу, направленную на обеспечение сохранности имущества Работодателя.

8.2. В целях социальной защиты отдельных категорий Работников, с учетом стажа их работ и особых заслуг, стороны вправе разработать Положение «О ветеранах Общества» с определением их статуса.

8.3. Работодатель и Профсоюз выделяют деньги (при условии возможностей бюджетов) для проведения совместных мероприятий:

1) по организации и проведению праздничных мероприятий в дни национальных, государственных и профессиональных праздников Республики Казахстан;

2) по организации и проведению культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий:

– детских новогодних утренников (детям Работников от 3-х до 12 лет включительно по состоянию на 31 декабря текущего года) и/или приобретение новогодних подарков (детям Работников от 1 года до 14 лет включительно по состоянию на 31 декабря текущего года) из расчета не более 2 (двух) МРП на одного ребенка;

– по подготовке детей к школе в возрасте от 6 до 17 лет включительно, по состоянию на 31 декабря текущего года, путем предоставления сертификата на покупку товаров, из расчета 35 000 (тридцать пять тысяч) тенге на одного ребенка.

Средства из бюджета выделяются, за исключением категорий Работников, находящихся в отпусках по беременности и родам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка,

отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста, установленного действующими нормативными актами Республики Казахстан 1 год и более; в отпусках без сохранения заработной платы свыше 30 (тридцать) календарных дней (непрерывных) по соглашению сторон трудового договора на основании заявления Работника.

- по чествованию ветеранов Великой Отечественной войны, ветеранов педагогического труда, лучших Работников из числа трудового коллектива;
- по другим основаниям, имеющим важное социальное значение.

Взаимодействие Работодателя и Профсоюза по организации и проведению культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий осуществляется в порядке согласно приложению №3 к настоящему Коллективному договору.

8.4. Стороны совместно оказывают содействие Работникам по вопросам включения в государственные программы приобретения и аренды жилья.

8.5. Стороны совместно оказывают содействие в материальной помощи Работникам, детям Работников, принявших участие в творческих конкурсах, спортивных соревнованиях республиканского или международного значения в размере до 50 (пятидесяти) МРП для возмещения расходов на участие, проезд, проживание, приобретение спортивного инвентаря, формы, аксессуаров.

Для получения материальной помощи Работник должен направить служебную записку с подтверждающими документами. К подтверждающим документам относятся: письмо, заявка об участии в конкурсах, соревнованиях, стоимость взноса, проживания, проезда, спортивного инвентаря, формы, аксессуаров (счет-фактура, акт выполненных работ (оказанных услуг), фискальный чек, проездные билеты на авиа/ железнодорожный/автотранспорт).

Материальная помощь оказывается не более одного раза в календарный год.

8.6. Стороны совместно оказывают содействие в материальной помощи Работнику с учетом фактически понесенных затрат и материального положения Работника от 40 (сорока) до 100 (ста) МРП:

- в случае возникновения непредвиденных обстоятельств (землетрясение, наводнение, пожар, кража, ураган, сильный снегопад, град и других обстоятельств);
- в исключительных случаях: при утрате имущества и жилья в результате стихийных бедствий, пожара, наводнения, землетрясения и других обстоятельств, сумма может быть увеличена до 200 (двухсот) МРП при условии не превышения бюджета расходов социального характера на текущий год.

Для получения материальной помощи направляется служебная записка, с приложением заявления, подтверждающих документов, выданных соответствующими органами, подтверждающие наступление указанных обстоятельств непредвиденного характера.

Материальная помощь Работнику предоставляется один раз в календарный год.

8.7. Ко Дню защиты детей оказывать ежегодно в пределах выделенных средств в бюджете работодателя материальную помощь в размере 10 (десяти) МРП одиноким матерям (не состоящим в браке, воспитывающим ребенка одна до 14 лет, ребенка с инвалидностью до восемнадцати лет и лицам, воспитывающим указанную категорию детей без матери).

РАЗДЕЛ 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Работодатель направляет подписанный уполномоченными лицами Сторон Коллективный договор в месячный срок с даты его подписания на регистрацию в уполномоченный орган по труду города Астана (в местный орган по инспекции труда для мониторинга).

9.2. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется представителями Работодателя и Профсоюза.

9.3. Регулирование споров, возникших в структурных подразделениях Общества, осуществляется комиссиями, созданными на местах.

9.4. Работодатель и Профсоюз рассматривают все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

При выявлении нарушений условий Коллективного договора Сторона, выявившая нарушение, направляет предложение об устранении нарушения в письменной форме другой Стороне. Стороны не позднее чем в 10-дневный срок обязаны провести взаимные консультации и принять в письменном виде решение, обязательное для выполнения Сторонами.

9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

9.6. Текст Коллективного договора доводится Работодателем до каждого структурного подразделения, а до сведения Работников - Профсоюзом. Настоящий Коллективный договор действует с момента его подписания сторонами.

ПОДПИСИ СТОРОН

От Работодателя

От Работников

**Председатель Правления
акционерного общества
«Национальный центр
повышения квалификации
«Өрлеу»**

**Председатель ОО «Казахстанский
отраслевой профессиональный
союз работников просвещения,
науки и высшего образования»**

_____ **Е.К.М Айбульдинов**

_____ **А.М. Мукашева**

Приложение 1

к Коллективному договору между работодателем и работниками Акционерного общества «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу»

ПОРЯДОК присоединения к Коллективному договору работников, не являющихся членами профессионального союза

Работник АО «НЦПК «Өрлеу», не являющийся членом общественного объединения «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников просвещения, науки и высшего образования» (далее – Профсоюз), но выразивший намерение в том, чтобы действия Коллективного договора между АО «НЦПК «Өрлеу» и его работниками распространялось и на него, вправе присоединиться к Коллективному договору на основании письменного заявления.

Работник АО «НЦПК «Өрлеу», выразивший намерение присоединения к Коллективному договору, направляет соответствующее заявление (в письменном виде согласно приложению к настоящему Порядку) в кадровую службу центрального аппарата/филиала АО «НЦПК «Өрлеу» на имя работодателя и председателя профсоюзного комитета.

Заявление регистрируется в кадровой службе центрального аппарата/филиала АО «НЦПК «Өрлеу», после чего заявление рассматривается на совместном заседании с участием представителей Работодателя и Профсоюза, при этом срок рассмотрения заявления не должен превышать 1 (одного) месяца с даты регистрации заявления.

В случае несогласия Представителей работников с присоединением Работников к действию Коллективного договора, Работодатель может внести дополнения в трудовой договор, предусматривающие дополнительные льготы и компенсации.

Профсоюз составляет списки Работников АО «НЦПК «Өрлеу», не являющихся членами Профсоюза, присоединившихся к Коллективному договору на основании письменного заявления и представляют соответствующие данные в кадровую службу центрального аппарата/филиала АО «НЦПК «Өрлеу», а также в филиалы Профсоюза.

Приложение
к Порядку присоединения
к Коллективному договору
работников, не являющихся
членами профессионального союза

ОБРАЗЕЦ

Директору филиала

**Председателю
профсоюзного комитета**

от _____

Заявление

Прошу Вас распространить на меня действие Коллективного договора, заключенного между АО «НЦПК «Өрлеу» и его работниками, на тех же условиях, как и для членов профсоюза.

Подпись дата ФИО

Приложение 2

к Коллективному договору между работодателем и работниками Акционерного общества «Национальный центр повышения квалификации «Орлеу»

Перечень доплат к заработной плате и льгот, установленных работникам, осуществляющих трудовую деятельность в зонах экологического бедствия и радиационного риска

I. Районы Семипалатинского ядерного полигона

Наименования территорий, подвергшихся воздействию экологического бедствия	Размер социальных выплат к заработной плате	Льготы и компенсации
наименование областей, районов		
1	2	3
Зона максимального радиационного риска		
Восточно-Казахстанская область, г. Семей: Жана-Семейский район; Павлодарская область: Майский район (Акжарский и Малдарский сельские округа)	1,75 МРП	дополнительный отпуск 12 календарных дней
Зона повышенного радиационного риска		
Восточно-Казахстанская область, районы: Бородулихинский, Жарминский, Аягозский; г. Семей, г. Курчатов Шемонаихинский, Глубоковский, Уланский; г. Усть-Каменогорск, г. Риддер, Каркаралинский район; Майский район.	1,5 МРП	дополнительный отпуск 10 календарных дней
Зона чрезвычайного радиационного риска		
Восточно-Казахстанская область: Бескарагайский район, Саржалский сельский округ Абайского района, Жанасемейский район.	2 МРП	дополнительный отпуск 14 календарных дней

Зона минимального радиационного риска		
Восточно-Казахстанская область, районы: Таскескенский, Кокпектинский, Аксуатский, Алтайский, Зайсанский и Тарбагатайский районы ВКО;	1,25 МРП	дополнительный отпуск 7 календарных дней
Карагандинская область: Каркаралинский район Аккулинский район Павлодарской области.		
Территория с льготным социально-экономическим статусом		
Павлодарская область: Баян-Аулский район	1 МРП	дополнительный отпуск 5 календарных дней

II. Районы Приаралья

Зона экологической катастрофы		
Кызылординская область, районы: Аральский, Казалинский	коэффициент 1,5 *	дополнительный отпуск 12 календарных дней, материальная помощь на оздоровление в размере должностного оклада или месячной тарифной ставки
Актюбинская область: Челкарский район		
Зона экологического кризиса		
Кызылординская область город Кызылорда и Байконыр	коэффициент 1,3 *	дополнительный отпуск 9 календарных дней, материальная помощь на оздоровление в размере должностного оклада или месячной тарифной ставки
Зона экологического предкризисного состояния: Актюбинская область, районы: Темирский, Байганинский, Бргызский, Мугалжарский	коэффициент 1,2 *	дополнительный отпуск 7 календарных дней, материальная помощь на оздоровление в размере должностного оклада или месячной тарифной ставки
Улытауский район г.Жезказган Карагандинской области		

Арысский, Отырарский, Сузакский, Чардаринский районы и города Туркестан.	коэффициент 1,2 *	дополнительный отпуск 7 календарных дней, материальная помощь на оздоровление в размере должностного оклада или месячной тарифной ставки
--	----------------------	---

Примечания:

1. Дополнительный трудовой отпуск предоставляется одновременно с основным трудовым отпуском.

2. По соглашению между Работником и Работодателем, дополнительный отпуск может быть представлен отдельно от основного трудового отпуска в другое время рабочего года.

3. Одновременно с предоставлением трудового отпуска ежегодно оказывается материальная помощь на оздоровление в размере месячной тарифной ставки или должностного оклада сверх действующих выплат.

4. Коэффициенты к заработной плате за проживание в зоне экологического бедствия районов Приаралья начисляются на тарифную ставку (должностной оклад) Работника, за фактически отработанное время. Размер выплачиваемых доплат составит: $(K-1) \times (T / H \times T \text{ факт})$, где:

K – коэффициент, установленный в зонах экологического бедствия;

T (тенге) – размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) работника;

H (час) – норма часов в соответствии с балансом рабочего на соответствующий год;

T факт (час) – фактическое количество часов, отработанных в данном месяце.

При расторжении трудового договора с Работником, компенсация за неиспользованные дни дополнительного отпуска компенсируется пропорционально отработанному периоду.

5. Отзыв Работника из дополнительного оплачиваемого отпуск не допускается.

6. Доплаты к заработной плате и дополнительные отпуска, предусмотренные в качестве льгот в районах экологического бедствия, устанавливаются только Работникам, работающим и проживающим в этих регионах.

Основание:

1. Закон Республики Казахстан от 18 декабря 1992 года № 1787-ХП «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне» (с изменениями и дополнениями).

2. Закон Республики Казахстан от 30 июня 1992 года № 1468-ХП «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие экологического бедствия в Приаралье (с изменениями и дополнениями).

Приложение 3

к Коллективному договору между работодателем и работниками Акционерного общества «Национальный центр повышения квалификации «Орлеу»

Порядок взаимодействия работодателя и профсоюза по организации и проведению культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий

1. Настоящий порядок взаимодействия Работодателя и Профсоюза по организации и проведению культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий (далее - Порядок) регулирует взаимодействие Работодателя и Профсоюза в части организации и проведения культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, предусмотренных в настоящем Коллективном договоре.

2. Работодатель осуществляет перечисление на расчетный счет Профсоюза денежных средств для организации и проведения культурно-массовых или физкультурно-оздоровительных мероприятий (далее - Мероприятие) согласно заявкам, оформленным по форме - заявки к настоящему Порядку (далее - Заявка).

3. По результатам оценки эффективности (геймификация) сумма за призовые места распределяется согласно совместного решения Работодателя и первичной профсоюзной организации филиала/центрального аппарата Общества.

4. Профсоюз в соответствии с заявкой организует и проводит Мероприятие для работников.

5. Срок, место и иные условия проведения Мероприятия определяются в Заявке. Расчеты общей стоимости Мероприятия осуществляются в соответствии с Заявкой.

Работодатель осуществляет перечисление на расчетный счёт Профсоюза денег в размере 100% (ста процентов) от суммы, указанной в заявке, не позднее чем за 15 (пятнадцать) рабочих дней до даты проведения Мероприятия. Общая стоимость Мероприятия, указанная в Заявке, может меняться в сторону уменьшения в зависимости от фактического объёма расходов. Форма оплаты - безналичный расчет путем перечисления денег по реквизитам Профсоюза.

6. Профсоюз обязан:

6.1. организовать и провести Мероприятие в срок, указанный в Заявке;

6.2. обеспечить качественную организацию и проведение Мероприятия согласно Заявке;

6.3. разработать программу Мероприятия, план-схему, сценарный план и т.д., обеспечить своевременное, полное и достоверное информирование Работников и Работодателя о проводимом Мероприятии, обеспечить условия проведения Мероприятия (при необходимости - обустройство мест проведения Мероприятия, уборку по окончании Мероприятия, обеспечение пожарной безопасности, привлечение бригады скорой медицинской помощи, охрану общественного порядка и т.д.) и профессиональный уровень проведения Мероприятия и согласовывать с уполномоченными представителями Работодателя все необходимые программы, дизайн, сценарии, меню, места проведения и т.д. не менее чем за 10 (десять) рабочих дней до начала проведения Мероприятия;

6.4. в случае образования экономии денег, указанных в заявке, вернуть деньги Работодателю;

6.5. в течение 3 (трех) рабочих дней с даты окончания Мероприятия письменно известить об этом Работодателя;

6.6. проводить среди Работников разъяснительную работу по вопросам социальной поддержки в части культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, оказывать им методическую и практическую помощь, а также пропагандировать физкультуру и спорт, здоровый образ жизни;

6.7. в течение 5 (пяти) рабочих дней с даты получения запроса Работодателя письменно информировать его о ходе организации и проведения Мероприятия;

6.8. при проведении культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий предоставлять отчет о целевом расходовании денег/проведенном Мероприятии (далее - отчет), с приложением подтверждающих материалов: фотографии и/или расшифровки статей расходов, и/или видеоролики, и/или отзывы и др. Отчет предоставляется уполномоченному представителю Работодателя;

7. Профсоюз имеет право требовать от Работодателя выполнения обязательств по оплате в соответствии с подпунктом 4. настоящего Порядка.

8. Работодатель обязан:

8.1. предоставить Профсоюзу информацию, необходимую для проведения Мероприятия;

8.2. направлять Заявки в Профсоюз за 30 (тридцать) календарных дней до даты проведения Мероприятия;

8.3. осуществить перечисление денег на расчетный счёт Профсоюза в соответствии с пунктом 4 настоящего Порядка.

9. Работодатель имеет право:

9.1. требовать организацию и проведение Мероприятия в объеме и качестве, установленных Заявкой;

9.2. координировать работу Профсоюза по организации и проведению Мероприятия, участвовать во всех организационных Мероприятиях Профсоюза в рамках настоящего Порядка, в том числе в совещаниях, спортивных соревнованиях и т.д.;

9.3. в целях контроля за ходом и качеством организации и проведения Мероприятия, а также целевого использования перечисленных денег запрашивать у Профсоюза промежуточные отчеты о ходе проводимой работы.

10. Уполномоченный представитель Работодателя в течение 5 (пяти) рабочих дней с даты предоставления Профсоюзом отчета подписывает отчет либо направляет в Профсоюз письменное уведомление об устранении недостатков, допущенных при проведении Мероприятия.

11. Профсоюз в течение 5 (пяти) рабочих дней с даты получения от уполномоченного представителя Работодателя письменного уведомления об имеющихся недостатках в проведенном Мероприятии осуществляет перерасчет общей суммы, указанной в Заявке, в сторону уменьшения. Корректировка общей суммы, указанной в Заявке, в сторону уменьшения осуществляется путем внесения изменений в Заявку.

12. Уполномоченными представителями Работодателя в регионах являются директора филиалов или лица, замещающие их, по центральному аппарату - заместитель Председателя Правления, курирующий финансовую деятельность.

13. В случае невыполнения или ненадлежащего выполнения Профсоюзом обязанностей, определенных настоящим Порядком, обнаружения нецелевого использования перечисленных денег, Профсоюз осуществляет возврат неиспользованных и/или ненадлежаще использованных денежных средств Работодателю в течение 10 (десяти) рабочих дней с даты получения обоснованного требования Работодателя о возврате.

14. В случае обнаружения недостатков в организации и проведении Мероприятия Профсоюз устраняет недостатки за счет своих денег в течение 10 (десяти) календарных дней, путем составления соответствующего акта, подписанного уполномоченными представителями Работодателя и Профсоюза. Кроме того, Профсоюз возмещает Работодателю и третьим лицам все причиненные убытки.

15. Если по вине Профсоюза возникла необходимость в отмене действия настоящего Порядка, то при условии, что ранее была подписана Заявка на проведение Мероприятия и перечислены деньги, профсоюз возвращает Работодателю сумму платежа на проведение Мероприятия.

16. Работодатель и Профсоюз не несут ответственность, предусмотренную в настоящем Порядке, если невозможность выполнения ими требований настоящего Порядка наступила в

силу обстоятельств непреодолимой силы, в том числе стихийных бедствий, землетрясений, ураганов, пожаров, технологических катастроф, военных действий, эпидемий, забастовок, принятия актов государственных органов и т.д., при условии их непосредственного влияния на возможность выполнения требований настоящего Порядка.

17. В случае возникновения обстоятельств непреодолимой силы срок выполнения требований настоящего Порядка отодвигается соразмерно времени, в течение которого действуют такие обстоятельства и их последствия.

18. Работодатель или Профсоюз, ссылающиеся на такие обстоятельства, обязаны в течение 3 (трех) календарных дней с даты наступления таких обстоятельств в письменной форме информировать об их наступлении и предоставить подтверждающие документы, выданные уполномоченным органом.

19. В случае несоблюдения вышеуказанных условий Работодатель и Профсоюз не будут рассматривать никакие обстоятельства как обстоятельства непреодолимой силы, и требования настоящего Порядка не могут быть сняты или ограничены каким-либо образом.

20. После окончания действия обстоятельств непреодолимой силы Работодатель или Профсоюз, подвергшиеся воздействию обстоятельств непреодолимой силы, в течение 3 (трех) календарных дней в письменной форме сообщают о прекращении действия подобных обстоятельств, указав при этом срок, к которому предполагается выполнение требований настоящего Порядка.

21. Если обстоятельства непреодолимой силы длятся более 2 (двух) месяцев, то Работодатель или Профсоюз имеют право отказаться от выполнения требований Порядка и уведомить об этом за 15 (пятнадцать) календарных дней до предполагаемой даты отмены действия настоящего Порядка. В этом случае Работодатель оплачивает Профсоюзу расходы на фактически оказанные и принятые Работодателем Мероприятия.

22. В иных случаях, не предусмотренных настоящим Порядком, за невыполнение или ненадлежащее выполнение требований настоящего Порядка Работодатель и Профсоюз несут ответственность, предусмотренную законодательством Республики Казахстане

23. Работодатель вправе отказаться от выполнения требований настоящего Порядка в случаях:

23.1. нарушения Профсоюзом сроков проведения Мероприятий, предусмотренных настоящим Порядком;

23.2. отсутствия необходимости в дальнейшем сотрудничестве с Профсоюзом;

23.3. нарушения Профсоюзом обязанностей, определенных настоящим Порядком.

24. Профсоюз вправе отказаться от выполнения требований настоящего Порядка при нарушении Работодателем срока выполнения обязательств, определенных настоящим Порядком.

25. В случае досрочной отмены Работодателем настоящего Порядка Профсоюз не предъявляет Работодателю убытки и/или неустойку.

Форма Заявки

Заявка на проведение культурно - массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий

№ п/п	Наименование мероприятий	Дата, время и место проведения	Характеристика	Общая стоимость (в тенге)
1				
2				

Работодатель

Профсоюз

Приложение 4

к Коллективному договору между работодателем и работниками Акционерного общества «Национальный центр повышения квалификации «Орлеу»

Порядок предоставления мотивированного мнения органом профессионального союза

Работодатель представляет письменное обращение о предоставлении мотивированного мнения с приложением необходимых документов по случаю расторжения трудового договора по инициативе Работодателя (с членом Профсоюза), кроме случаев ликвидации Общества:

- с членами выборных профсоюзных органов, не освобожденными от основной работы – в профсоюзный орган, членами которого эти лица являются;
- с не освобожденным от основной работы руководителем (председателем) профсоюзного органа – в вышестоящий профсоюзный орган.

Профсоюзный орган регистрирует обращение, назначает дату заседания. Обращение рассматривается в течение семи рабочих дней.

Заседание органа Профсоюза считается правомочным, если в нем участвуют более половины его членов.

Обращение рассматривается в присутствии представителя Работодателя и лица, в отношении которого представлены материалы.

В случае неявки указанного лица на заседание профсоюзного органа без уважительной причины, вопрос рассматривается без его участия.

Решение принимается большинством голосов.

Протокол заседания профсоюзного органа подписывается присутствующими членами.

Выписка из протокола подписывается руководителем (председателем) профсоюзного органа и вручается лицу, в отношении которого были представлены материалы, и представителю Работодателя в течение трех дней со дня принятия решения.
