

«Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты
өлеуметтік қорғау министрлігі Мемлекеттік еңбек
инспекциясы комитетінің Ақмола облысы бойынша
департаменті» республикалық мемлекеттік мекемесі
№ 166 20 25 ж. « 01 » 08

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Республиканское государственное казенное предприятие
«Центр олимпийской подготовки по зимним видам спорта»
Комитета по делам спорта и физической культуры
Министерства туризма и спорта Республики Казахстан на 2025-2028 годы

Договор обсужден и утвержден общим собранием работников
10 июля 2025 года

Срок действия договора 3 года

И.о. директора РГКП «Центр
олимпийской подготовки по зимним
видам спорта»

Председатель локального профсоюза
РГКП «Центр олимпийской
подготовки по зимним видам спорта»

Р. Кантарбаев

Швецов

2025 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан (далее - ТК РК), Законом Республики Казахстан от 27 июня 2014 года «О профессиональных союзах» и иными законодательными, нормативными правовыми актами Республики Казахстан в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации и направлен на повышение социальной защищенности работников, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности Предприятия в целом и выполнение требований трудового законодательства Республики Казахстан.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: РГКП «Центр олимпийской подготовки по зимним видам спорта» Комитета по делам спорта и физической культуры Министерства туризма и спорта Республики Казахстан (далее - ЦОП ЗВС, Предприятие), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице исполняющего обязанности директора Кантарбаева Р.К., и представитель работников Предприятия ОО «Локальный Профсоюз ЦОП ЗВС» (далее - Профсоюз) в лице председателя Швецова А.А.

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Предприятия на основе согласованности взаимных интересов Сторон, в которых каждая из Сторон признает полномочия представителей другой Стороны и в этой связи принимает на себя определенные обязательства.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан на принципах добровольности, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.5. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Республики Казахстан положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем и иные вопросы.

1.6. Коллективный договор заключен Сторонами сроком на 3 (три) года с 10 июля 2025 года по 10 июля 2028 года.

1.7. Работодатель признает Профсоюз единственным представителем работников Предприятия, уполномочивших его представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений. Действие коллективного договора распространяется на работодателя и работников организации, от имени которых заключен коллективный договор, и присоединившихся к нему работников.

1.8. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут присоединиться к коллективному договору написав:

-заявление на имя председателя Профсоюза Предприятия о присоединении к коллективному договору и защите их прав;

-заявление на имя работодателя об удержании добровольных взносов в пользу Профсоюза Предприятия.

1.9. Форма заявлений утверждается Профсоюзом Предприятия.

1.10. Работник считается присоединившимся к коллективному договору с момента подписания председателем Профсоюза Предприятия согласования заявления.

1.11. Присоединившиеся работники обязаны:

-своевременно уплачивать добровольные взносы в размере, установленном Профсоюзом;

- соблюдать нормы и правила коллективного договора.

1.12. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Республики Казахстан. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Предприятия, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Республики Казахстан и настоящим коллективным договором. Коллективный договор не должен ухудшать положение

работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, генеральным, отраслевым, региональным соглашениями. Такие положения признаются недействительными и не подлежат применению.

1.13. Во исполнение коллективного договора на Предприятии могут приниматься внутренние нормативные акты, которые не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан и настоящим Коллективным договором.

1.14. Коллективный договор направлен на защиту социальных, экономических, профессиональных и законных интересов работников, обеспечение эффективной работы Предприятия, повышение взаимной ответственности Сторон.

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

2.1. Основные права и обязанности работников:

2.1.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение, дополнение, прекращение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных ТК РК;
- требование от работодателя выполнения условий трудового, коллективного договоров, соглашений, актов работодателя;
- безопасность и охрану труда;
- получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового, коллективного договоров;
- оплату простоя в соответствии с ТК РК;
- отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;
- объединение, включая право на создание профессионального союза, а также членство в нем, для представления и защиты своих трудовых прав и интересов, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан;
- участие через своих представителей в коллективных переговорах и разработке проекта коллективного договора, а также ознакомление с подписанным коллективным договором;
- возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых (служебных) обязанностей;
- обязательное социальное страхование;
- страхование от несчастных случаев при исполнении трудовых (служебных) обязанностей;
- гарантии и компенсационные выплаты;
- защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими закону способами;
- равную оплату за равный труд, а также равные производственно-бытовые условия без какой-либо дискриминации;
- обращение за рассмотрением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном ТК РК;
- рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями, предусмотренными законодательством Республики Казахстан, а также трудовым, коллективным договорами;
- отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя работодателя;
- обращение в уполномоченный государственный орган по труду и (или) в местный орган по инспекции труда о проведении обследования условий безопасности и охраны труда на рабочем месте, а также на представительное участие в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;

- обжалование действий (бездействия) работодателя в области трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;
- оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РК, иными законами Республики Казахстан;
- обеспечение защиты персональных данных, хранящихся у работодателя;
- получение из единой системы учета трудовых договоров сведения о трудовом договоре и своей трудовой деятельности.

2.1.2. Работник обязан:

- выполнять трудовые обязанности в соответствии с соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности, промышленной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;
- бережно относиться к имуществу работодателя и работников;
- сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников, а также о возникновении простоя;
- не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- возмещать работодателю причиненный ущерб в пределах, установленных ТК РК и иными законами Республики Казахстан.

2.1.3. Работник имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством Республики Казахстан.

2.2. Основные права и обязанности Работодателя:

2.2.1. Работодатель имеет право:

- на свободу выбора при приеме на работу;
- изменять, дополнять, прекращать и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, установленным ТК РК;
- издавать в пределах своих полномочий акты работодателя;
- создавать и вступать в объединения (ассоциации, союзы) в целях представительства и защиты своих прав и интересов;
- требовать от работников выполнения условий трудового, коллективного договоров, правил трудового распорядка и других актов работодателя;
- поощрять работников, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать работников к материальной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных ТК РК;
- на возмещение ущерба, нанесенного работником при исполнении трудовых обязанностей;
- обращаться в суд в целях защиты своих прав и законных интересов в сфере труда;
- устанавливать работнику испытательный срок;
- обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации в соответствии с ТК РК;
- на возмещение своих затрат, связанных с обучением работника, в соответствии с ТК РК с письменным согласием работника о возмещении затрат в случае увольнения либо отработки на Предприятии не менее шести месяцев;
- на обращение за рассмотрением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном ТК РК;
- на получение из единой системы учета трудовых договоров сведений о трудовой деятельности претендентов (с их предварительного согласия) и работников.

2.2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, соглашений, коллективного, трудового договоров, изданных им актов;
- при приеме на работу заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РК;
- требовать при приеме на работу документы, необходимые для заключения трудового договора, в соответствии с ТК РК;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;
- знакомить работника с Коллективным договором, правилами трудового распорядка, соглашением о работе согласительной комиссии (при наличии), иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника, и в случаях, предусмотренных ТК РК, другими актами работодателя лично или путем направления их посредством курьерской почтовой связи, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий;
- рассматривать предложения представителей работников и предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора, а также контроля за их выполнением;
- вести коллективные переговоры в порядке, установленном ТК РК, заключать Коллективный договор;
- обеспечивать работникам условия труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей, за счет собственных средств;
- предоставлять информацию уполномоченному органу по вопросам занятости в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан о занятости населения;
- выполнять предписания государственных инспекторов труда;
- приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью работника и иных лиц;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;
- предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;
- обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, и сведений об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение и обязательное социальное страхование;
- предупреждать работника о вредных и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания;
- принимать меры по предотвращению профессиональных рисков на рабочих местах и в технологических процессах, проводить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса;
- вести учет рабочего времени, в том числе сверхурочных работ, во вредных и (или) опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых каждым работником;
- возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника, при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в соответствии с ТК РК и иными законами Республики Казахстан;
- беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного государственного органа по труду и местного органа по инспекции труда, представителей работников,

технических инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в организациях и соблюдения законодательства Республики Казахстан, а также для расследования несчастных случаев, связанных трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний;

- осуществлять сбор, обработку и защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Республики Казахстан о персональных данных и их защите;
- осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда;
- создавать согласительную комиссию в порядке, установленном ТК РК;
- 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;
- вносить информацию о заключении и прекращении с работником трудового договора, вносимых в него изменений и (или) дополнениях, содержащих сведения, предусмотренные подпунктами 1), 2), 3), 4), 5) и 13) пункта 1 статьи 28 ТК РК, в единую систему учета трудовых договоров в порядке, определенном уполномоченным государственным органом по труду;
- обеспечивать работникам равную оплату за равный труд, а также равные производственно-бытовые условия без какой-либо дискриминации.

2.2.3. Работодатель имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством Республики Казахстан.

3. НОРМИРОВАНИЕ, СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА, РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК И ОКЛАДОВ, НАДБАВОК И ДОПЛАТ РАБОТНИКАМ, В ТОМ ЧИСЛЕ ЗАНЯТЫМ НА ТЯЖЕЛЫХ РАБОТАХ, РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

3.1. Разработка, введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду.

3.2. Квалификационные требования к работникам и сложность определенных видов работ устанавливаются на основе профессиональных стандартов, а при их отсутствиях на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих и типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций.

3.3. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников в соответствии с требованиями Постановления Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организации, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» в зависимости должности, стажа работы образования и специальности.

3.4. Условия оплаты труда, определенными индивидуальными трудовыми договорами и коллективным договором (далее - ИТД и КД соответственно), соглашениями, актами Работодателя, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными ТК РК и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

3.5. Работникам Предприятия ежемесячно выдаются индивидуальные лицевые счета со сведениями о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, перечисленных обязательных пенсионных отчислениях, профсоюзных и иных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате работнику (расчетные листы), не позднее сроков выплаты заработной платы.

3.6. Заработная плата работникам выплачивается в денежной форме в национальной валюте тенге до 10 числа месяца, следующего за отчетным. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне.

3.7. По письменному заявлению работника работодатель выплачивает работнику аванс заработной платы за текущий месяц не ранее 10-го числа текущего месяца. При этом размер аванса по заработной плате не должен превышать 50% причитающейся работнику заработной платы.

3.8. За работником, направленным на выполнение государственных и общественных обязанностей, сохраняется средняя заработная плата в установленном действующим законодательством порядке.

3.9. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от производства, за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата, обучение производится за счет работодателя.

3.10. На время командировки за работником сохраняются место работы (должность) и заработная плата за рабочие дни, приходящиеся на дни командировки. Работникам, направляемым в командировки, оплачиваются:

- суточные за календарные дни нахождения в командировке, в том числе за время в пути;
- расходы по проезду к месту назначения и обратно;
- расходы по найму жилого помещения.

3.11. При прекращении ИТД, выплата сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится не позднее трех рабочих дней после его прекращения.

3.12. Тарифные ставки и оклады, надбавки и доплаты устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организации, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий».

3.13. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путем установления повышенных должностных окладов или доплат, размер которых определяется ежемесячно актом работодателя с учетом отраслевых коэффициентов, классифицирующих условия труда по степени вредности и опасности, определяемых отраслевым соглашением.

3.14. Работодатель оказывает материальную помощь работникам, проработавшим на Предприятии не менее шести месяцев за счет внебюджетных средств в случаях:

- 1) смерти членов его семьи, близких родственников (родителей, супругов, детей, усыновителей, удочерителей, усыновленных и удочеренных детей, полнородных и неполнородных братьев и сестер, дедушек, бабушек и внуков) в размере 35 месячных расчетных показателей, установленным Законом Республики Казахстан «О Республиканском бюджете» на соответствующий год (далее - МРП);
- 2) вступления в брак и рождения ребенка, усыновления и удочерения детей в размере 20 МРП по письменному заявлению работника с приложением копий подтверждающих документов;
- 3) наступления юбилейной даты рождения 60 лет для работников, проработавших не менее трех лет на Предприятии в размере 20 МРП.

3.15. Работодатель выплачивает компенсационную выплату в размере одного должностного оклада работникам, проработавшим на Предприятии не менее пяти лет в связи при их увольнении в связи с достижением пенсионного возраста.

3.16. Работодатель оплачивает командировочные расходы (проживание, питание, проездной билет) выборных и других членов профсоюзных органов во время собраний, конференций и других мероприятий отраслевых и территориальных Профсоюзов.

3.17. Оплата работы в праздничные и выходные дни производится в повышенном размере согласно условиям ИТД или коллективного договора, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника, если иное не установлено актом работодателя.

3.18. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям ИТД или коллективного договора, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника, если иное не установлено актом работодателя.

3.19. При совпадении ночного времени работы с праздничным или выходным днем оплата труда производится отдельно за ночные часы в соответствии с ТК РК и за часы праздничных или выходных дней в соответствии с нормами ТК РК.

3.20. Порядок оформления простоя и условия оплаты времени простоя определяются трудовым, коллективным договорами, если порядок оформления простоя не предусмотрен в трудовом, коллективном договорах, то начало простоя оформляется актом работодателя с указанием причины простоя.

Оплата простоя по причине, не зависящей от работодателя и работника, устанавливается в размере не ниже минимального размера заработной платы, по вине работодателя – в размере не менее пятидесяти процентов от средней заработной платы работника. Время простоя, допущенного по вине работника, оплате не подлежит.

3.21. По окончании простоя работодатель заблаговременно уведомляет работника о дате выхода на работу, работник обязан приступить к выполнению трудовых обязанностей.

В случае отсутствия работника на рабочем месте в срок, установленный в уведомлении, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

3.22. За надлежащее выполнение трудовых обязанностей, за выполнение дополнительного объема работ, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ предусмотрены стимулирующие выплаты работникам Предприятия. Конкретный размер стимулирующих выплат работникам устанавливается актами работодателя.

3.23. За высокие показатели спортсменов при участии в международных соревнованиях (олимпийских игр, чемпионатах мира, чемпионатах Азии) предусмотрены следующие виды поощрения тренерскому составу:

- 1) объявление благодарности;
- 2) премирование;
- 3) награждение ценным подарком;
- 4) награждение почетными грамотами;
- 5) иные поощрения.

3.24. Работникам, выполняющим на Предприятии наряду со своей основной работой, обусловленной ИТД, дополнительную работу по другой или такой же должности либо обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата, размер которой устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организации, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий», но не более 50% от должностного оклада самого работника.

4. УСТАНОВЛЕНИЕ МЕЖРАЗРЯДНЫХ КОЭФФИЦИЕНТОВ

4.1. Установление межразрядных коэффициентов производится в соответствии с Постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года №1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организации, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий».

4.2. Отнесение выполняемых работ к определенной сложности и присвоение квалификационных разрядов рабочим производятся в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, тарифно-квалификационными характеристиками профессий рабочих.

4.3. В состав гражданских служащих входят квалифицированные рабочие.

4.4. Работодатель обеспечивает присвоение или повышение квалификационных разрядов работникам в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

5. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА, ТРУДОВЫХ ОТПУСКОВ

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

5.2. Продолжительность ежедневной работы не может превышать 8 часов, за исключением случаев, предусмотренных ТК РК и иными нормативно-правовыми актами Республики Казахстан.

5.3. На Предприятии установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) и сменная работа в соответствии с ИТД и актами работодателя.

5.4. Для административного персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя с 8-часовым рабочим днем, выходные дни - суббота и воскресенье.

5.5. Рабочим временем, в течение которого работники администрации (отдел юридического и кадрового обеспечения, отделы бухгалтерского учета, бюджетного планирования и экономического анализа, учебно-спортивный отдел, отдел по безопасности и ОТ, ГО и ЧС) и руководители структурных подразделений в соответствии с условиями ИТД выполняют свои трудовые обязанности, является время с 09:00 часов до 18:30 часов. Перерыв для отдыха и приема пищи с 13:00 до 14:30 часов.

5.6. Для остальных работников устанавливается рабочее время с 09:00 часов до 18:00 часов. Перерыв для отдыха и приема пищи с 13:00 до 14:00 часов.

5.7. Работникам основного состава, непосредственно задействованных в работе со спортсменами национальных молодежных сборных и штатных команд, а именно: старших тренеров, старших тренеров по возрастам, тренеров-сервисменов, хореографов, психологов устанавливается комбинированная дистанционная работа. Для осуществления контроля за рабочим временем во время комбинированной дистанционной работы работодатель вправе запрашивать от работника ежемесячные отчеты

5.8. При сменной работе режимы работы и графики сменности разрабатываются и утверждаются Работодателем в соответствии с Правилами трудового распорядка ЦОП ЗВС. В случае недоработки рабочих часов (не более 20% от общего объема рабочего времени), выплата работнику будет произведена в полном объеме.

5.9. Привлечение Работника к работе в течение двух рабочих смен подряд запрещается.

5.10. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях, с письменного согласия работника и не должны превышать для каждого работника в течение суток два часа, а на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - один час. Общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать двенадцать часов в месяц и сто двадцать часов в год.

5.11. К сверхурочным работам не допускаются беременные женщины, предоставившие работодателю справку о беременности, работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста и лица с инвалидностью.

5.12. Работодатель организует учет рабочего времени, фактически отработанный работниками.

5.13. Учету подлежит отработанное и неотработанное работником время. При этом отдельно учитываются время сверхурочных работ, работы в ночное время, выходные, праздничные дни, дни командировок.

5.14. Работникам, работающим в холодное или жаркое время года на открытом воздухе, в закрытых необогреваемых помещениях, а также занятым на погрузочно-разгрузочных работах, предоставляются специальные перерывы для обогрева либо охлаждения и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева, охлаждения и отдыха работников.

5.15. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, отцам (усыновителям, удочерителям), воспитывающим детей в возрасте до полутора лет без матери, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа работы следующей продолжительности:

- 1) имеющим одного ребенка, - каждый перерыв не менее тридцати минут;
- 2) имеющим двух или более детей, - каждый перерыв не менее одного часа.

5.16. Перерывы для кормления ребенка (детей) по заявлению работника, указанного в пункте 5.15. настоящего Договора, присоединяются к перерыву для отдыха и приема пищи либо суммированные перерывы предоставляются в начале или конце рабочего дня (смены).

5.17. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время. За время перерывов женщинам, отцам, усыновителям (удочерителям) сохраняется средняя заработная плата.

5.18. Гражданским служащим Предприятия предоставляется основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью тридцать календарных дней с выплатой пособия на оздоровление в размере должностного оклада. Пособие для оздоровления гражданским служащим выплачивается один раз в календарном году при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

5.19. Для работников, не являющимися гражданскими служащими основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск составляет двадцать четыре календарных дня и дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск в количестве шести календарных дней.

5.20. Работодатель оплачивает отпуск по беременности и родам, отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), с сохранением средней заработной платы, если это предусмотрено условиями трудового и (или) коллективного договора, актом работодателя, за вычетом суммы социальной выплаты по случаю потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), осуществленной в соответствии с Социальным кодексом Республики Казахстан.

5.21. Инвалидам первой и второй групп, а также работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска, продолжительностью не менее шести календарных дней согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.22. Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются работникам, труд которых в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда.

В случае непроведения работодателем аттестации производственных объектов по условиям труда, а также по рабочим местам, которые не подлежат аттестации, дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются в полном объеме согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.23. Иным категориям работников предоставление дополнительного ежегодного отпуска и его продолжительность могут устанавливаться законами Республики Казахстан.

5.24. Продолжительность ежегодных трудовых отпусков исчисляется в календарных днях без учета праздничных дней, приходящихся на дни трудового отпуска, независимо от применяемых режимов работы и графиков сменности.

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

5.26. Очередность предоставления ежегодных трудовых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиками отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения работников после истечения шести месяцев с начала трудовой деятельности. В случаях, когда предоставление работнику ежегодного трудового отпуска может неблагоприятно сказаться на бесперебойной работе Предприятия, допускается перенос его на другой период с письменного согласия работника.

Запрещается непредставление неиспользованного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска либо его части в течение двух лет подряд.

5.27. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть прерван работодателем в случае производственной необходимости только с письменного согласия работника.

5.28. Неиспользованная в связи с отзывом часть оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по соглашению сторон трудового договора предоставляется в течение текущего рабочего года или в следующем рабочем году в любое время либо присоединяется к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску за следующий рабочий год.

5.29. При отзыве работника из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска вместо предоставления неиспользованной части отпуска в другое время по соглашению между работником и работодателем работнику производится компенсационная выплата за дни неиспользованной части оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

5.30. Не допускается отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работника, не достигшего восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин, предоставивших работодателю справку о беременности, и работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

5.32. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск переносится полностью или в его части в случаях временной нетрудоспособности работника и при отпуске по беременности и родам. В таком случае оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (его часть) переносится по просьбе работника в период нахождения в оплачиваемом ежегодном трудовом отпуске. Перенесенный трудовой отпуск по соглашению сторон может быть присоединен к трудовому отпуску за следующий рабочий год или предоставлен по просьбе работника отдельно в текущем рабочем году.

5.33. По соглашению сторон трудового договора на основании заявления работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.34. На основании уведомления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней при: регистрации брака, расторжении брака, рождении ребенка, смерти близких родственников и в иных случаях, предусмотренных трудовым и коллективным договорами.

5.35. Работник при медицинском обследовании и донации крови и (или) ее компонентов в рабочие дни освобождается от работы с сохранением средней заработной платы. Донору предоставляется дополнительно один день отдыха с сохранением средней заработной платы, который может быть присоединен к ежегодному трудовому отпуску. Такие гарантии действительны в течение одного года с момента донации. В случае если

донор осуществил донацию крови в выходной (нерабочий) день, то ему положен только один день отдыха.

5.36. Праздничными днями являются национальные и государственные праздники в соответствии с Законом Республики Казахстан от 13 декабря 2001 года «О праздниках в Республике Казахстан»:

Национальным праздником в Республике Казахстан является День Республики, отмечаемый 25 октября.

Государственными праздниками в Республике Казахстан являются праздники, отмечаемые в следующие дни:

Новый год - 1-2 января;

Международный женский день - 8 марта;

Наурыз мейрамы - 21-23 марта;

Праздник единства народа Казахстана - 1 мая;

День защитника Отечества - 7 мая;

День Победы - 9 мая;

День Столицы - 6 июля;

День Конституции Республики Казахстан - 30 августа;

День Независимости - 16 декабря.

Праздничные дни в Республике Казахстан являются нерабочими днями.

При совпадении выходного и праздничного дней выходным днем является следующий после праздничного рабочий день.

В случаях внесения поправок в Закон Республики Казахстан от 13 декабря 2001 года «О праздниках в Республике Казахстан», учет рабочего времени на Предприятии ведется в соответствии с принятыми изменениями и дополнениями.

Первый день Курбан-айта, отмечаемого по мусульманскому календарю, 7 января - православное Рождество являются выходными днями независимо от применяемых режимов работы и графиков сменности (графикам вахт). Работник, находящийся в командировке, пользуется выходными днями в соответствии с Правилами трудового распорядка работодателя, к которому он направлен.

6. СОЗДАНИЕ ЗДОРОВЫХ И БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА И БЫТА, ОБЪЕМ ФИНАНСИРОВАНИЯ МЕРОПРИЯТИЙ ПО БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЕ ТРУДА, УЛУЧШЕНИЕ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ

6.1. Стороны по настоящему Договору обязуются создавать здоровые и безопасные условия труда и быта в соответствии с действующим трудовым законодательством Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

6.2. Профсоюз обязуется с целью сохранения жизни и здоровья работников, профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний, усилить общественный контроль за применением работниками средств индивидуальной защиты и обеспечить рассмотрение вопросов охраны труда на заседаниях Профсоюза Предприятия по мере их поступления.

6.3. Работодатель обеспечивает внутренний контроль по безопасности и охране труда, который включает в себя организацию создания и внедрения системы управления охраной труда, наблюдения за состоянием условий труда, проведение оперативного анализа данных производственного контроля, оценку профессионального риска и принятие мер по ликвидации обнаруженных несоответствий с требованиями по безопасности и охране труда.

6.4. Внутренний контроль по безопасности и охране труда осуществляется работодателем в целях соблюдения установленных требований по безопасности и охране труда на рабочих местах и принятия незамедлительных мер по устранению выявляемых нарушений.

6.5. В целях осуществления внутреннего контроля за соблюдением требований безопасности и охраны труда на Предприятии работодатель создает отдел по безопасности и охраны труда, которая подчиняется непосредственно первому руководителю организации или лицу, им уполномоченному.

6.6. Отдел по безопасности и охраны труда вправе:

- 1) беспрепятственно посещать и осматривать производственные, бытовые и другие помещения;
- 2) осуществлять контроль за разработкой и выполнением профилактических мероприятий по созданию безопасных и здоровых условий труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний в структурных подразделениях Предприятия;
- 3) выдавать работникам структурных подразделений Предприятия обязательные для выполнения указания о принятии мер по устранению выявленных нарушений по безопасности и охране труда.

6.7. Отдел по безопасности и охраны труда обязан:

- 1) ежемесячно проводить анализ состояния и причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний на Предприятии, разрабатывать мероприятия по предупреждению и включать их в электронные базы данных организации для постоянного хранения;
- 2) организовать обучение, инструктирование и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда;
- 3) обеспечивать соблюдение порядка расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью.

6.8. Стороны обязуются надлежащим образом исполнять требования по безопасности и охране труда, установленные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, правила, процедуры и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

6.9. Требования по безопасности и охране труда обязательны для исполнения работодателями и работниками при осуществлении ими деятельности на территории Республики Казахстан.

6.10. Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда осуществляется за счет работодателя из средств Республиканского бюджета Республики Казахстан и других источников, не запрещенных законодательством Республики Казахстан. Работники не несут расходов на эти цели.

6.11. Объем средств, выделяемых на мероприятия по безопасности и охране труда определяется актами работодателя, утвержденным бюджетом Предприятия либо Планом развития Предприятия.

6.12. Работник имеет право на:

- 1) рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда;
- 2) обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда, а также ИТД и настоящим Договором;
- 3) обращение в местный орган по инспекции труда о проведении обследования условий и охраны труда на его рабочем месте;
- 4) участие лично или через своего представителя в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;
- 5) отказ от выполнения работы в случае необеспечения работодателем работника средствами индивидуальной и (или) коллективной защиты и при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с письменным извещением об этом непосредственного руководителя или работодателя;

- 6) образование и профессиональную подготовку, необходимые для безопасного исполнения трудовых обязанностей, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;
- 7) получение достоверной информации от работодателя о характеристике рабочего места и территории организации, состоянии условий, безопасности и охраны труда, о существующем профессиональном риске, а также о мерах по его защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 8) сохранение заработной платы на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда.

6.13. Работник обязан:

- 1) соблюдать требования норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда на Предприятии;
- 2) немедленно сообщать работодателю или организатору работ о каждой производственной травме и иных повреждениях здоровья работников, признаках профессионального заболевания (отравления), а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;
- 3) проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также предсменное и иное медицинское освидетельствование в порядке, определенном уполномоченным органом в области здравоохранения;
- 4) по требованию работодателя проходить профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных актом работодателя, а также при переводе на другую работу;
- 5) сообщать работодателю об установлении инвалидности или ином ухудшении состояния здоровья, препятствующем продолжению трудовых обязанностей;
- 6) неукоснительно применять и использовать по назначению средства индивидуальной и коллективной защиты, предоставляемые работодателем;
- 7) выполнять требования государственного инспектора труда, технического инспектора по охране труда, специалистов внутреннего контроля и предписанные медицинскими учреждениями лечебные и оздоровительные мероприятия;
- 8) проходить обучение, инструктирование и проверку знаний по безопасности и охране труда в порядке, определенном работодателем и предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

6.14. Работодатель имеет право:

- 1) поощрять работников за содействие в создании благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда;
- 2) отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда, в порядке, установленном настоящим Кодексом;
- 3) требовать от работника неукоснительного соблюдения требований по безопасному ведению работ на производстве;
- 4) направлять работников за счет собственных средств на профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан или актом работодателя.

6.15. Работодатель обязан:

- 1) проводить оценку профессионального риска и принимать меры по его минимизации и исключению путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные;
- 2) проводить обучение, инструктирование, проверку знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда, а также обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса и работ за счет собственных средств;
- 3) организовать обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда, периодически не реже одного раза в три года в организациях, осуществляющих повышение

квалификации кадров, в порядке, определенном уполномоченным государственным органом по труду, согласно списку, утвержденному актом работодателя;

4) создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить выдачу и ремонт специальной одежды и обуви работников, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, молоком или равноценными пищевыми продуктами, и (или) специализированными продуктами для диетического (лечебного и профилактического) питания, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом по труду;

5) не допускать к переноске и передвижению работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;

6) не допускать подъема и перемещения вручную женщинами тяжестей, превышающих установленных для них предельных норм;

7) осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний;

8) один раз в квартал предоставлять уполномоченному государственному органу по труду и местному органу по инспекции труда, представителям работников по их письменному запросу необходимую информацию для мониторинга состояния условий, безопасности и охраны труда;

9) обеспечивать расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

10) исполнять предписания и заключения государственных инспекторов труда;

11) проводить с участием представителей работников периодическую, не реже чем один раз в пять лет, аттестацию производственных объектов по условиям труда в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду;

12) представлять в месячный срок письменно или посредством информационной системы по охране труда и безопасности сведения о результатах аттестации производственных объектов по условиям труда;

13) страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

14) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

15) осуществлять разработку, утверждение и пересмотр инструкций по безопасности и охране труда в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду;

16) проводить за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и предсменное медицинское освидетельствование работников в случаях, предусмотренных соглашением, коллективным договором, законодательством Республики Казахстан, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо появлении признаков профессионального заболевания;

17) В связи с травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей, Работодатель обязан до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, либо установления утраты профессиональной трудоспособности временно перевести Работника на более легкую работу либо освободить его от работы с выплатой возмещения вреда согласно гражданскому законодательству РК, а также условиям Трудового и Коллективного договоров;

18) Работник, отслуживший срочную воинскую службу, в течение одного месяца после прохождения воинской службы имеет преимущественное право при приеме на работу на том же предприятии, где он работал до призыва на срочную воинскую службу.

19) внедрять систему управления охраной труда и осуществлять контроль за её функционированием.

7. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА

7.1. Профсоюз является независимым от работодателя и представляет своих членов в отношениях с работодателем, защищает их трудовые и социальные права и интересы.

7.2. Профсоюз Предприятия в своей деятельности действует в соответствии с Конституцией Республики Казахстан, Трудовым кодексом Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан от 27 июня 2014 года «О профессиональных союзах», Уставом Общественного объединения «Локальный профессиональный союз работников Центра олимпийской подготовки по зимним видам спорта» (далее – Устав Профсоюза работников ЦОП ЗВС), иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан и действующими отраслевыми соглашениями государственных органов соответствующей отрасли.

7.3. Права и обязанности работников профсоюзов определяются Законом Республики Казахстан от 27 июня 2014 года «О профессиональных союзах» и Уставом Профсоюза работников ЦОП ЗВС.

7.4. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза и иных работников в случае делегирования полномочий по вопросам индивидуальных трудовых споров, входит в состав согласительной комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, примирительной комиссии и трудового арбитража при рассмотрении коллективных трудовых споров.

7.5. В целях защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов своих членов Профсоюз может использовать все другие способы, не противоречащие законодательству Республики Казахстан.

7.6. Труд работников, входящих в состав Профсоюза, регулируется нормами ТК РК с особенностями, предусмотренными Законом Республики Казахстан от 27 июня 2014 года «О профессиональных союзах».

7.7. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, вправе письменным заявлением уполномочить орган Профсоюза для представления их интересов во взаимоотношениях с работодателем.

7.8. Профсоюз Предприятия участвует в социальном партнерстве в рамках действующего трудового законодательства Республики Казахстан.

7.9. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов своих членов, а также работников, уполномочивших представлять их интересы на договорной основе. Противодействие и воспрепятствование проводимому общественному контролю со стороны работодателя не допускаются.

7.10. Профсоюз участвует в аттестации производственных объектов по условиям труда на постоянной основе.

7.11. Уполномоченный представитель Профсоюза входит в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве.

7.12. В целях осуществления внутреннего контроля по безопасности и охране труда Профсоюз на паритетной основе входит в состав производственного совета по безопасности и охране труда на Предприятии.

7.13. Профсоюз вправе выдвигать требования с соблюдением порядка и на условиях, определенных ТК РК.

7.14. Профсоюз может принять решение о проведении забастовки, если посредством примирительных процедур не удалось добиться разрешения коллективного трудового спора, а также в случаях уклонения работодателя от примирительных процедур либо невыполнения им соглашения, достигнутого в ходе разрешения спора. При этом

запрещается призывать работников к продолжению участия в забастовке, признанной судом незаконной.

7.15. Профсоюз организывает и проводит забастовки, мирные собрания в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

7.16. Профсоюз может объединять свои усилия для проведения совместных акций протеста и проводить такие акции в знак солидарности с другими профсоюзами и группами работников.

7.17. Профсоюз формирует за счет собственных и привлеченных средств денежные фонды социально-экономического назначения, предназначенные для финансирования мероприятий, направленных на реализацию своих уставных целей и задач.

7.18. Запрещаются любые действия работодателя, целью которых является прямо или косвенно подчинить Профсоюз каким-либо структурным подразделениям или должностным лицам Предприятия или ограничить их в правах, а также препятствующие предусмотренной Законом Республики Казахстан от 27 июня 2014 года «О профессиональных союзах» и уставом деятельности Профсоюза.

7.19. Работодатель обязан предоставлять профсоюзному органу информацию по вопросам, связанным с защитой прав членов профсоюза, за исключением информации, охраняемой в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

7.20. Работодатель отчисляет деньги Профсоюзу ежемесячно в размере 1 процента от собственных заработанных средств Предприятия на организацию культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы и иных уставных целей Профсоюза, не противоречащих действующему законодательству Республики Казахстан.

7.21. За счет 1 процента от заработанных средств Предприятия, ежемесячно отчисляемых Работодателем Профсоюз оказывает материальную помощь членам Профсоюза в случаях:

- 1). в связи с учреждением Дня лиц с инвалидностью Республики Казахстан, днем которого считается второе воскресенье октября месяца работникам воспитывающих ребенка с инвалидностью (детей с инвалидностью) до достижения 18 летнего возраста в размере 10 МРП;
- 2). в честь Международного дня пожилых людей работникам, вышедшим на пенсию в связи с достижением пенсионного возраста и проработавшим на Предприятии не менее 5 лет в размере 3 МРП;
- 3). в честь Дня знаний работникам, являющимися одинокими родителями, воспитывающими родных или усыновленных детей без отца или матери и не получающих алименты до получения ими неполного среднего и среднего образования в размере 5 МРП на каждого ребенка.

7.22. За активное участие в деятельности Профсоюза члены Профсоюза могут отмечаться следующими видами поощрений:

- 1) объявление благодарности;
- 2) премирование;
- 3) награждение ценным подарком;
- 4) награждение почетными грамотами и другими знаками отличия Профсоюза;
- 5) иные поощрения.

7.22. Работодатель обеспечивает на безвозмездной основе деятельность Профсоюза путем предоставления рабочего помещения, оргтехники, канцелярских товаров, обеспечивает доступом к глобальной сети Интернет, оказывает поддержку в использовании информационных и иных технологий Предприятия, а также в случае необходимости предоставляет помещения, конференц-залы и иные площади для проведения общих собраний, конференций, форумов и т.п. по профсоюзному направлению.

8. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

8.1. Внесение изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор производится путем проведения общего собрания работников для ведения переговоров и подготовки проекта дополнительного соглашения к нему. Дополнительное соглашение подписывается уполномоченными представителями сторон.

8.2. Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта дополнительного соглашения к коллективному договору стороны создают на паритетной основе комиссию. Количество членов комиссии, ее персональный состав, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора определяются соглашением сторон.

8.3. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, вправе уполномочить орган профессионального союза для представления их интересов во взаимоотношениях с работодателем.

8.4. Подготовленный комиссией проект дополнительного соглашения к коллективному договору подлежит обязательному обсуждению работниками Предприятия. Проект дорабатывается комиссией с учетом поступивших замечаний и предложений.

8.5. При достижении соглашения сторон дополнительное соглашение к коллективному договору составляется не менее чем в трех экземплярах и подписывается представителями сторон.

8.6. При наличии разногласий между сторонами по отдельным положениям дополнительного соглашения к коллективному договору стороны должны подписать дополнительное соглашение к коллективному договору на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий в течение одного месяца со дня их возникновения.

8.7. Возникшие в ходе коллективных переговоров разногласия могут являться основанием и предметом для дальнейших коллективных переговоров по их урегулированию при внесении изменений и дополнений.

8.8. Изменения и дополнения коллективного договора производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ТК РК и настоящим Договором.

8.9. Стороны коллективных переговоров не вправе разглашать полученные сведения, если эти сведения составляют государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну.

8.10. Стороны коллективных переговоров могут освобождаться от выполнения трудовых обязанностей на время их проведения с сохранением заработной платы.

8.11. Работодатель обязан представить подписанное сторонами дополнительное соглашение к коллективному договору на согласование в Управление по инспекции труда Акмолинской области для мониторинга в течение одного месяца со дня подписания.

9. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Каждая из сторон Договора несет ответственность за реализацию его целей в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать в разрешении возникающих проблем на принципах равноправия и взаимоуважения, уступок и договоренностей.

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

9.3. Должностные лица работодателя и работники, виновные в совершении действий, указанных в пункте 9.2. настоящего Договора, несут персональную ответственность и к ним применяются меры дисциплинарного воздействия.

9.4. Контроль за выполнением условий коллективного договора со стороны работников ведет локальный Профсоюз, со стороны работодателя - структурные подразделения Предприятия по соответствующим направлениям коллективного договора (отдел юридического и кадрового обеспечения, отдел бухгалтерии и др.). Общий контроль со стороны работодателя ведет первый руководитель Предприятия.

10. АКТЫ РАБОТОДАТЕЛЯ, ТРЕБУЮЩИЕ УЧЕТА МНЕНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ

10.1. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям без мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого они являются. Не освобожденный от основной работы руководитель (председатель) профсоюзного органа не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности без мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа.

10.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с членами выборных профсоюзных органов, не освобожденными от основной работы, допускается при соблюдении общего порядка расторжения трудового договора с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого эти лица являются, кроме случаев ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности работодателя - физического лица. С не освобожденным от основной работы руководителем (председателем) профсоюзного органа не может быть расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя без мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа, кроме случаев ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности работодателя - физического лица.

10.3. До издания акта работодателя о наложении дисциплинарного взыскания и расторжении трудового договора с лицами, указанными в пунктах 10.1. и 10.2. настоящего Договора, отделом кадров Предприятия в течении 3 (трех) рабочих дней направляется проект акта работодателя в Профсоюз для получения мотивированного мнения профсоюзного органа.

10.4. При поступлении мотивированного и обоснованного несогласия (отказа) Профсоюза с проектом акта работодателя, первый руководитель Предприятия до наложения дисциплинарного взыскания либо расторжения трудового договора в течении 3 (трех) рабочих дней проводит переговоры в рамках работы Согласительной комиссии Предприятия, либо назначает проведение служебного расследования.

10.5. Рекомендации по результатам заседания Согласительной либо дисциплинарной комиссии Предприятия являются основанием для принятия решения о наложении дисциплинарного взыскания, либо расторжении трудового договора с лицами, указанными в пунктах 10.1. и 10.2. настоящего Договора.

10.6. Действия и решения членов Согласительной либо дисциплинарной комиссии Предприятия могут быть обжалованы в территориальной Инспекции по труду, либо в судебном порядке.

10.7. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за 1 месяц, представлять в Профсоюз проекты приказов о сокращении численности или штата работников, о расторжении трудового договора с работником в связи с сокращением штата работников, а также копии документов, являющихся основанием для принятия решения о сокращении штата работников. К таким документам относятся действующее штатное расписание, проект нового штатного расписания, документ, подтверждающий необходимость проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, уведомление органов занятости, предполагаемые действия по трудоустройству высвобождаемых работников.

10.8. Работникам, получившим уведомления об увольнении по основаниям, указанным в подпунктах 1) и 2) пункта 1 статьи 52 ТК РК (ликвидация работодателя, сокращение численности или штата работников) предоставляется свободное от работы время (не менее пяти часов в неделю) для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

10.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют:

- 1) работники предпенсионного возраста (2 года до наступления пенсионного возраста);
- 2) работники, проработавшие на Предприятии 5 и более лет;
- 3) многодетные (4 и более детей) родители;
- 4) работники, имеющие высокие качественные показатели в труде;
- 5) работники, одни воспитывающие детей до 18 лет;
- 6) работники, имеющие на иждивении инвалидов, малолетних детей;
- 7) работники, являющиеся единственными кормильцами в семье;
- 8) молодые специалисты, воспитанники детских домов;
- 9) беременные женщины, предоставившие работодателю справку о беременности.

10.10. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством Республики Казахстан при сокращении численности или штата работников, а также преимущественное право приема на работу на Предприятие при появлении вакансий по соответствующему направлению и уровню образования, стажу работы и другим требованиям к должности.

11. ПОРЯДОК ДОПУСКА К ТЯЖЕЛЫМ РАБОТАМ, РАБОТАМ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА ЛИЦ, ДОСТИГШИХ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА В СООТВЕТСТВИИ С ПУНКТОМ 1 СТАТЬИ 207 СОЦИАЛЬНОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

11.1. Допуск к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста, установленного действующим законодательством Республики Казахстан, производится исключительно после прохождения периодических медицинских осмотров и обследований вышеуказанных работников.

11.2. Работодатель за счет собственных средств организует проведение периодических медицинских осмотров и обследований работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста, установленного действующим законодательством Республики Казахстан.

11.3. До начала проведения тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста, установленного действующим законодательством Республики Казахстан, вышеуказанные работники проходят инструктирование и проверку знаний по безопасности и охране труда в порядке, определенном работодателем и предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

11.4. Для работников, указанных в пункте 11.1. настоящего Договора, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

12. ОЗДОРОВЛЕНИЕ, САНАТОРНО-КУРОРТНОЕ ЛЕЧЕНИЕ, ОТДЫХ РАБОТНИКОВ И МЕРОПРИЯТИЯ ПО РАЗВИТИЮ МАССОВОГО СПОРТА

12.1. Для оздоровления работников и улучшения их социального обеспечения при осуществлении своих обязанностей на перерывах для отдыха и приема пищи, работникам предоставляются следующие льготы:

- 1) Предоставление работникам в течении рабочего дня на перерывах для отдыха и приема пищи скидки на питание в столовой Предприятия в размере 50% от стоимости.
- 2) Посещение работниками Предприятия бассейна и сауны с 50% скидкой.
- 3) Посещение работниками Предприятия тренажерных залов спорткомплекса с 50% скидкой.
- 4) На бесплатной основе для каждого члена Профсоюза посещение бассейна и игровых залов с несовершеннолетними детьми (не более двух детей) четыре раза в месяц.

12.2. Профсоюз в случае наличия денежных средств предоставляет членам Профсоюза в период нахождения в трудовом отпуске, отпуске без содержания скидку на санаторно-курортное лечение из собственных и привлеченных средств.

12.3. Предоставление скидки на санаторно-курортное лечение производится на собрании Профкома, согласно спискам очередности, на оздоровление членов Профсоюза.

12.4. Списки очередности на оздоровление и санаторно-курортное лечение Профсоюза формируются путем подачи личного заявления членом Профсоюза в Профком.

12.5. Членам Профсоюза, отказавшимся от санаторно-курортного лечения, стоимость санаторно-курортного лечения (скидка) в денежном выражении не выплачивается.

13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ПРИЧИНЕННЫЙ ИМИ УЩЕРБ

13.1. Материальная ответственность стороны трудового договора за ущерб (вред), причиненный ею другой стороне трудового договора, наступает за ущерб (вред), причиненный в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия) и причинной связи между виновным противоправным поведением и причиненным ущербом (вредом), если иное не предусмотрено ТК РК и иными законами Республики Казахстан.

13.2. Сторона трудового договора, причинившая ущерб (вред) другой стороне, возмещает его в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан.

13.3. Прекращение трудового договора после причинения ущерба (вреда) не влечет за собой освобождения стороны трудового договора от материальной ответственности по возмещению причиненного ущерба (вреда) другой стороне.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий Договор составлен на государственном и русском языках, подписан и заверен печатями в 3 (трех) экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу для каждой из сторон и РГУ «Департамент Комитета государственной инспекции труда и социальной защиты населения Республики Казахстан по Акмолинской области».

14.2. Коллективный договор вступает в силу с момента его согласования в РГУ «Департамент Комитета государственной инспекции труда и социальной защиты населения Республики Казахстан по Акмолинской области».

14.3. Копии Договора представляются всем подразделениям и заинтересованным работникам по письменному запросу.

14.4. Действие коллективного договора распространяется на работодателя и работников Предприятия, от имени которых заключен коллективный договор, и присоединившихся к нему работников. Порядок и условия присоединения определяются в ИТД или коллективном договоре.

14.5. При ликвидации Предприятия, объявлении его банкротом коллективный договор прекращает действие с даты прекращения трудовых договоров со всеми работниками.

15. ПОДПИСИ СТОРОН

И.о. директора
РГКП «Центр олимпийской подготовки
по зимним видам спорта»

Р. Кантарбаев

10 июля 2025 года

Председатель Локального
Профсоюза РГКП «Центр
олимпийской подготовки
по зимним видам спорта»

А. Ивцов

10 июля 2025 года