

**Региональное соглашение
о социальном партнерстве по установлению условий труда, занятости и
социальных гарантий для работников сферы образования на 2024-2026
годы**

20 марта 2024 года

г. Павлодар

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее региональное соглашение о социальном партнерстве (далее – Соглашение) заключено между ГУ «Управление образования Павлодарской области» (далее - Управление) и ОО «Павлодарская областная организация Казахстанского отраслевого профессионального союза работников образования и науки» (далее – Профсоюз), совместно именуемые Стороны, и является правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения во всех организациях образования, для которых Управление образования Павлодарской области является уполномоченным государственным органом.

1.2. Настоящее Соглашение основывается на нормах Конституции Республики Казахстан, Трудового кодекса Республики Казахстан, законов Республики Казахстан «Об образовании», «О статусе педагога», «Об общественных объединениях», «О профессиональных союзах», задачах, изложенных в Посланиях Президента Республики Казахстан, на положениях Генерального соглашения между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и работодателей на 2024-2026 годы.

1.3. Соглашение заключено с целью определения взаимных обязательств представителей Сторон по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организаций образования и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Действие Соглашения распространяется на:
- организации образования Павлодарской области, для которых Управление является уполномоченным государственным органом;
- руководителей организаций образования, являющихся работодателями для работников организаций образования.

1.5. Действие настоящего Соглашения распространяется на работодателей и работников организаций образования, от имени которых заключено Соглашение, и присоединившихся к нему работников на основании письменного заявления на тех же условиях, как и для членов профсоюза.

Соглашение строится на принципах:

- неукоснительного соблюдения законодательства Республики Казахстан;
- равноправия Сторон;
- взаимной ответственности и взаимного уважения Сторон;
- максимально возможного достижения компромисса интересов

Сторон;

- заинтересованности в результатах;
- свободы обсуждения интересующих вопросов;
- добровольности принятия на себя обязательств;
- конструктивного взаимодействия для обеспечения достойных условий труда и защиты социально-экономических интересов работников и работодателей, сохранения согласия и стабильности в обществе.

1.6. Стороны договорились, что текст Соглашения должен быть доведен руководителями организаций образования до сведения работников в течение 15 дней после его регистрации в уполномоченном органе по труду.

Профсоюз обязуется разъяснять работникам организаций образования положения Соглашения, содействовать его реализации.

1.7. Соглашение сохраняет свое действие на период реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организаций образования и Сторон в том числе.

1.8. При смене собственника имущества какой-либо организации образования, входящей в Соглашение, действие Соглашения сохраняется в течение трех месяцев. В течение трехмесячного срока перехода прав собственности Профсоюз и новый собственник вправе начать переговоры о сохранении имеющегося, либо заключении нового Соглашения.

1.9. При ликвидации организации образования Соглашение сохраняет свое действие до момента прекращения трудовых отношений со всеми работниками данной организации.

1.10. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только при наличии взаимного согласия в порядке, установленном для заключения Соглашения.

1.11. В течение срока действия Соглашения ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств Соглашения не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организаций образования.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения, а также регулированию социально-трудовых отношений и согласованию интересов Сторон, разрешаются Региональной комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее – Региональная комиссия).

Региональная комиссия создается на паритетных началах решением соответствующих уполномоченных органов Сторон по три человека от каждой Стороны.

1.14. Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

1.15. Стороны условились об обязательном создании в организациях образования согласительных комиссий по разрешению индивидуальных трудовых споров в соответствии с действующим трудовым законодательством Республики Казахстан. Состав комиссии создается на паритетной основе от каждой Стороны. Индивидуальные трудовые споры всех категорий, возникшие между работниками и организациями образования, могут быть рассмотрены согласительной комиссией по заявлению стороны трудового спора в порядке, предусмотренном ТК РК.

1.16. Стороны согласились с тем, что нижеследующие акты работодателя должны приниматься по согласованию с профсоюзными комитетами первичных организаций Профсоюза (далее – Профком):

- правила внутреннего распорядка;
- правила оплаты труда;
- расписание учебных занятий;
- графики работы;
- графики отпусков.

С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета принимаются акты работодателя:

- об изменении условий труда;
- о расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя;
- о сокращении и изменении штатного расписания;
- о премировании, назначении доплат и материальной помощи;
- о введении режима неполного рабочего времени;
- о разделении рабочего времени на части;
- о применении режима суммированного учета рабочего времени.

Для получения согласования и мотивированного мнения работодатель обращается в профсоюзный комитет с проектом акта. Профсоюзный комитет обязан рассмотреть запрос, представить мотивированное мнение в течение 5 рабочих дней. В случае неполучения мотивированного мнения профсоюзной организации в установленный срок работодатель вправе принять акт.

1.17. Стороны пришли к соглашению о том, что работодатели уведомляют Профсоюз при принятии нижеследующих актов:

- 1) о сокращении штата или численности работающих, при единовременном высвобождении рабочей силы от пяти до десяти человек;
- 2) о ликвидации организаций образования и массовом единовременном высвобождении рабочей силы более десяти человек.

2. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1. Стороны настоящего Соглашения принимают на себя следующие обязательства:

2.1.1. В целях дальнейшего развития социального партнерства направлять друг другу полную и своевременную информацию по вопросам трудовых отношений, о социально-экономическом положении в отрасли, принятых решениях и нормативных правовых актах по вопросам, являющимся предметом регулирования данного соглашения.

2.1.2. Всемерно содействовать заключению, повышению эффективности и действенности коллективных договоров в организациях.

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

2.1.4. Ежегодно разрабатывать и утверждать на заседании Отраслевой комиссии по социальному партнерству План мероприятий по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок

2.2. Управление:

2.2.1. Включает по согласованию представителей Работодателей и Профсоюза в коллегиальные руководящие органы, в комиссии и другие рабочие органы (группы) по разработке проектов государственных отраслевых программ, нормативных правовых актов, связанных с трудовыми отношениями и социально-экономическими вопросами.

2.2.2. Проводит консультации с Работодателями и Профсоюзом по вопросам трудовых и социально-экономических отношений, предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению в сфере образования и науки, другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.3. Способствует участию представителей работодателей и профсоюзных организаций в работе органов управления организаций образования (ученый, попечительский, наблюдательный, педагогический советы и др.).

2.3. Профсоюз:

2.3.1. По запросам Управления и Работодателей представляет статистическую и иную информацию о численности и структуре Профсоюза, его организаций, о результатах общественного контроля

исполнения трудового законодательства, безопасности и охраны труда, о показателях социального партнерства в отрасли.

2.3.2. Проводит обучение представителей работодателей основам трудового законодательства, законодательства о профессиональных союзах, вопросам правового регулирования социального партнерства в Республике Казахстан.

2.3.3. Обеспечивает учет заключенных региональных соглашений и коллективных договоров, проводит их анализ, обобщает и распространяет передовой опыт в сфере социального партнерства.

2.3.4. В целях своевременного и квалифицированного разрешения индивидуальных трудовых споров осуществляет обучение членов согласительных комиссий в организациях образования.

2.3.5. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА СТОРОН В РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН НА 2020-2025 ГОДЫ

3.1. Стороны принимают на себя следующие обязательства:

3.1.1. Продолжить совместную работу, направленную на повышение качества образования, повышение социального статуса педагогов, обеспечение работников отрасли экономической и социальной поддержкой.

3.2. Управление обязуется:

Ежегодно представлять в Отраслевую комиссию информацию о ходе реализации Государственной программы развития образования.

3.3. Профсоюз обязуется:

3.3.1. Использовать имеющиеся формы профсоюзной работы для укрепления трудовой дисциплины, консолидации трудовых коллективов на решение поставленных Государственной программой задач.

3.3.2. Обеспечивать эффективную защиту социально-экономических, трудовых прав и интересов работников отрасли в пределах своей компетенции.

3.3.3. Принимать участие в подготовке и проведении работы по формированию положительного имиджа педагога в обществе посредством организации профессиональных конкурсов, акций, совместных проектов со СМИ, форумов, слетов, круглых столов и других мероприятий.

3.3.4. Расширять сферу оказания бесплатной юридической и консультативной помощи членам профсоюза, обеспечивать правовую защиту деятельности профсоюзных организаций.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. Стороны подтверждают, что внедрение принципов достойного труда должно обеспечивать эффективный труд в благоприятных и безопасных условиях, в которых работник:

- имеет возможность в полной мере проявить свои способности, специальные знания и профессиональные компетенции;
- получает достойную заработную плату за свой труд;
- пользуется мерами социальной защиты.

4.2. Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются трудовым законодательством Республики Казахстан, Генеральным соглашением, отраслевым соглашением, региональными соглашениями, коллективными договорами организаций.

4.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставами (положениями) организаций отрасли и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, региональными соглашениями, коллективными договорами.

4.4. Заключению трудового договора на замещение должностей педагогов государственных организаций образования предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей, которое проводится в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

4.5. Квалификационные требования к педагогам, научно-педагогическим работникам при заключении трудового договора, проведении аттестации, а также во всех иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, устанавливаются на основе профессиональных стандартов.

Стороны договорились, что в случаях, неурегулированных профессиональными стандартами, применяются положения Типовых квалификационных характеристик педагогов, утвержденных приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 13 июля 2009 года № 338 «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогов».

4.6. Объем учебной нагрузки педагогам устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану, учебным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа организации образования.

Распределение учебной нагрузки на новый учебный год проводится тарификационной комиссией, создаваемой приказом руководителя организации, в состав которой обязательно вводится представитель

профсоюзной организации. Тарификационный список утверждается первым руководителем организации.

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

4.7. При установлении педагогам, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

4.9. Объем учебной нагрузки педагогов, больше или меньше нормативно определенной законодательством, устанавливается только с их письменного согласия.

4.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее по совместительству помимо основной работы в той же организации, а также педагогам других образовательных организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объеме не менее, чем на одну ставку заработной платы.

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

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

4.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, групп;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же организации на все

время простоя либо в другой организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантинном и в других случаях);

– восстановления органом, рассматривающим трудовой спор на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.14. Работники организаций образования наряду с работой, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору или трудового договора на условиях совместительства осуществлять в той же организации преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях на условиях совмещения или совместительства.

Руководителям организаций образования и их заместителям дополнительная педагогическая работа в руководимых ими организациях по преподаванию предметов может осуществляться только с разрешения органа управления в объеме не более 0,5 нормативной учебной нагрузки с полной оплатой.

В связи с производственной необходимостью (неделимость учебного плана) дополнительная нагрузка может быть более чем 50%.

4.15. Изменение существенных условий труда педагогов по инициативе работодателя допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

Данное положение не распространяется на руководителей организаций образования и их заместителей.

4.16. Объем учебной нагрузки преподавателям организаций дополнительного образования устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану, учебным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации.

4.17. Изменение существенных условий труда педагогов по инициативе работодателя допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся

4.18. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Об изменении условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за пятнадцать

календарных дней, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок уведомления.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

4.19. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под расписку с настоящим соглашением, иными соглашениями, распространяющимися на организацию, коллективным договором, Уставом (Положением) организации образования, правилами внутреннего трудового распорядка и иными актами по вопросам труда, действующими в организации.

Данное положение не распространяется на лиц, осуществляющих трудовую деятельность в подведомственных государственному органу организациях, если трудовые договоры с ними заключаются вышестоящим государственным органом.

4.20. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Казахстан и иными законами Республики Казахстан. При расторжении трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя по любому основанию, предусмотренному ст. 52 Трудового кодекса Республики Казахстан, Работодатель получает мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

4.21. Руководители организаций образования принимают на себя обязательство по изданию приказов, устанавливающих порядок хранения персональных данных работников.

Работодатели обязуются при передаче персональных данных работника соблюдать следующие требования:

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

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

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

4.22. Дистанционная работа определяется условиями трудового договора.

4.23. Персональный состав работников, переводимых в режим дистанционной работы в период Чрезвычайного положения, Чрезвычайной ситуации определяется руководителем организации.

4.24. При осуществлении педагогом профессиональной деятельности не допускается:

- привлечение его к видам работ, не связанным с профессиональными обязанностями, за исключением случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан;
- истребование у него отчетности либо информации, не предусмотренной законодательством Республики Казахстан в области образования;
- проведение проверок, не предусмотренных законами Республики Казахстан;
- возложение на него обязанности по приобретению товаров и услуг.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Стороны исходят из того, что оплата труда работников организаций в организационно-правовой форме государственных учреждений и казенных предприятий, осуществляется в соответствии Постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет государственного бюджета, работников казенных предприятий».

В государственных предприятиях на праве хозяйственного ведения используется повременно-премиальная форма оплаты труда. Вопросы оплаты труда в этих предприятиях регламентируются Правилами оплаты труда, разрабатываемыми самими предприятиями, утверждаемыми с учетом мотивированного мнения профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций.

Государственные организации образования другой организационно-правовой формы и организации частной формы собственности применяют по своему усмотрению системы оплаты труда, положения о которых согласуются с профсоюзными организациями.

5.2. Минимальный размер тарифной ставки (оклада) специалистам системы образования, независимо от форм собственности, не может быть ниже минимального стандарта оплаты труда, установленного вышеуказанным постановлением Правительства Республики Казахстан и настоящим Соглашением.

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

5.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

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

Размер заработной платы педагогов, для которых установлена нормативная 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.

5.5. Работодатели, представляющие бюджетные организации, принимают на себя обязательство назначать и выплачивать доплаты и надбавки работникам государственных учреждений и казенных предприятий в размерах, установленных постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий».

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

Стороны пришли к соглашению о том, что не станут рассматривать увеличение учебной нагрузки учителей, преподавателей и других педагогов, ведущих преподавание, как совмещение должностей или расширение зоны обслуживания. Увеличение фактической учебной нагрузки данных лиц будет толковаться как совместительство со всеми вытекающими правовыми последствиями.

С такими лицами на сверхнормативную учебную нагрузку заключается отдельный трудовой договор на работу по совместительству.

5.6. Стороны пришли к соглашению о том, что доплата за заведование кабинетами (лабораториями, мастерскими) назначается на основании приказа руководителя организации образования по результатам их аттестации, проводимой ежегодно в период с 20 по 30 августа. Результаты аттестации кабинетов (лабораторий, мастерских) оформляются приказом руководителя организации образования. В том случае, если на начало учебного года аттестация не проведена, назначение доплаты производится по результатам предыдущей аттестации.

5.7. Стороны договорились, что в перечень получателей доплат за работу с детьми с особыми образовательными потребностями, обучающимися в организациях образования, а также за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, входят:

- руководители организаций образования;
- педагоги всех должностей и специальностей;

– не педагоги: помощники воспитателей, лаборанты, медицинские работники всех специальностей, библиотекари, повара и другие работники, непосредственно контактирующие с детьми указанных категорий.

5.8. Стороны исходят из того, что за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся оплата труда педагогов производится из расчета заработной платы (с учетом доплат и надбавок), установленной при тарификации, предшествовавшей началу каникул, с учетом фактической учебной нагрузки.

5.9. Работодатели принимают на себя обязательство ежемесячно в день выплаты заработной платы работникам в письменной или электронной форме ежемесячно 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.

5.10. Работодатели государственных учреждений и казенных предприятий производят премирование работников, назначение персональных доплат, выплату материальной помощи за счет экономии средств, предусмотренных на содержание соответствующего государственного учреждения по плану финансирования, или по смете, утвержденной для казенного предприятия согласно Приложениям 24 и 25 к постановлению Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет государственного бюджета, работников казенных предприятий». Порядок премирования устанавливается коллективным договором или актом работодателя.

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

5.12. Стороны пришли к соглашению, что тарификационные списки и учебная нагрузка преподавателей, учителей, воспитателей, других работников, чья заработная плата определяется нормативной учебной нагрузкой, формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп) в соответствии со стандартами образования и нормативными правовыми актами. Для распределения учебной нагрузки работодателем формируется тарификационная комиссия с участием представителей профсоюзной организации.

5.13. Рекомендовать сторонам социального партнерства определить в коллективных договорах виды работ, где производится по инициативе работодателя разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части, количество и продолжительность перерывов в работе, а также виды и размеры компенсационных выплат работникам за работу с такими

условиями. Компенсационные выплаты устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда, но не ниже 50% от БДО.

Компенсация за разделение рабочего времени на части не распространяется на работников, рабочее время которых определяется расписанием занятий.

5.14. Месячная заработная плата преподавателей-организаторов начальной военной и технологической подготовки (НВП) формируется отдельно из должностного оклада и оплаты учебных часов по фактической недельной нагрузке, исчисляемых на общих основаниях.

5.15. Исчисление заработной платы воспитателей дошкольных классов при организациях общего среднего образования производится в размере одной ставки - 24 часа в неделю за один класс, не зависимо от количества часов преподавания в данном классе.

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

5.17. Стороны пришли к соглашению, что в случае простоя порядок его оформления и размер оплаты определяется трудовым, коллективными договорами, региональными отраслевыми соглашениями о социальном партнерстве и устанавливается:

- по вине работодателя - в размере не менее пятидесяти процентов от средней заработной платы работника.

В период ЧП, ЧС за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, исчисление заработной платы работников организаций образования производится из расчета заработной платы, предшествовавшей периоду ЧП, ЧС без учета доплат и надбавок.

5.18. 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.

5.19. Стороны договорились, что в соответствии с Законом Республики Казахстан «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне» работникам организаций образования, в том числе высших учебных заведений, действующих на территориях, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне, вне зависимости от наличия у работников экологического удостоверения, назначается:

1) доплата за работу на территориях радиационного риска в размерах, установленных п.п.1) ст. 13 Закона Республики Казахстан «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне»;

2) дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск, который предоставляется совместно с ежегодным трудовым отпуском, продолжительностью, установленной п.п.3 ст. 13 вышеназванного Закона Республики Казахстан;

5.20. При назначении работников на должности педагогов, по которым не осуществляется профессиональная подготовка специалистов в высших учебных заведениях или организациях технического и профессионального, послесреднего образования, за ними сохраняется ранее полученная категория.

5.21. С января 2024 года должностные оклады (тарифные ставки) медицинских работников организаций образования, в том числе медицинским работникам с истекшим сроком действия свидетельств о присвоении квалификационных категорий, исчисляются с учетом ранее присвоенных квалификационных категорий.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников организаций устанавливается с учетом требований Правил определения особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагога, утвержденных приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 21 апреля 2020 года № 153, Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом (Положением) организации.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогов и научно-педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени не распространяется на руководителей организаций, их заместителей, на руководителей структурных подразделений.

В рабочее время педагогов в зависимости от занимаемой должности включается: учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным

планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, мониторинговая работа, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий с обучающимися.

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

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

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

6.3. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего длительных перерывов между занятиями.

6.4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации образования (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

6.5. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством Республики Казахстан.

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

В эти периоды педагоги привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

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

6.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, разрабатываемым с учетом заявлений работников, руководителем организации по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации не позднее десяти дней с начала наступления календарного года.

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

Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) родители (опекуны, попечители), воспитывающие несовершеннолетнего ребенка (до 18 лет) в одиночестве;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение;
- д) родители (опекуны, попечители), воспитывающие ребенка-инвалида.

6.8. Педагогам организаций всех видов, типов и форм собственности предоставляется ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

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

6.9. Для организаций, реализующих учебные программы среднего общего, профессионального и технического, послесреднего, дополнительного образования, для специальных и специализированных организаций образования может устанавливаться как пятидневная, так и шестидневная рабочая неделя в зависимости от имеющихся материально-технических и кадровых ресурсов.

Пятидневная рабочая неделя устанавливается для организаций управления, методического и технического обеспечения образования. Для организаций, работающих в режиме пятидневной рабочей недели, выходными днями являются суббота и воскресенье. Правилами внутреннего трудового распорядка организаций образования может предусматриваться пятидневная рабочая неделя для работников отдельных профессий.

В каникулярное время педагогам, работающим по шестидневной рабочей неделе, а также другим работникам, не занятым в учебном процессе, (за исключением руководителей организаций образования и их заместителей), устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

6.10. Установить пятидневную рабочую неделю во всех организациях среднего образования. Всем руководителям школ, в которых в субботу проводятся факультативы, спецкурсы, кружки, необходимо высвободить этот день путем переноса занятий на вторую половину учебных дней (понедельник-пятница). При этом учебные занятия детей должны завершаться не позднее 19.30 часов.

Суббота устанавливается днем самообразования педагога. Присутствие учителей в школе, а также других работников, не осуществляющих учебный процесс, в субботние дни необязательно. Один раз в месяц работодатель проводит по плану школы методический или педагогический совет в субботний день. Присутствие всех педагогических работников обязательно.

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

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

6.12. Дежурство педагогов должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6.13. Стороны определили, что суммированный учет рабочего времени вводится для сторожа, воспитателей, дежурных по режиму, дежурных по общежитию, операторов котельных установок, кочегаров, помощников воспитателей, медицинских сестер, врачей. Перевод на суммированный учет рабочего времени производится приказом руководителя организации образования с учетом мотивированного мнения профоргана. Учетным периодом в этих случаях является квартал, при этом продолжительность смены может быть любой, с учетом предоставления междусменного отдыха не менее 12 часов.

6.14. 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.

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 работодателя, в срок, в течение которого работник обязан реагировать на запросы работодателя, связанные с выполнением работы. Работник не обязан отвечать на запросы работодателя, осуществленные вне времени, установленного порядком взаимодействия.

6.15. Стороны договорились увеличить дополнительно оплачиваемый трудовой отпуск до трех дней следующим работникам:

- медицинским работникам;
- библиотекарям;

- руководителям районных, городских (школьных) методических объединений; методических объединений организаций технического и профессионального образования;
- главным бухгалтерам, экономистам, бухгалтерам.

6.16. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

6.17. Для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливают сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю согласно Списку производств.

Если работодатель не производил аттестацию производственных объектов по условиям труда, а также по рабочим местам, которые не подлежат аттестации, сокращенную продолжительность рабочего времени устанавливают в полном объеме согласно Списку производств.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатели обязуются:

7.1.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников.

7.1.2. Повышать за счет собственных средств квалификацию педагогов организаций образования не реже чем один раз в три года.

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

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

8. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

8.1. Стороны принимают на себя обязательства содействовать проведению государственной политики в области занятости, в сфере повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников организаций профессионального образования.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. Обеспечить уведомление Работодателями профкомов первичных профсоюзных организаций в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за один месяц до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение (свыше 10 человек в течение месяца) не позднее, чем за полтора месяца до его начала, в случаях ликвидации организации образования не позднее, чем за два месяца.

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

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

- работники предпенсионного возраста (4 года до пенсии);
- работники, проработавшие в данной организации 10 и более лет;
- многодетные (четыре и более детей) родители;
- работники, имеющие высокие качественные показатели в труде.

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

8.2.5. 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.

9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились:

9.1. Добиваться обязательности и единого размера назначения местными представительными органами власти компенсации за расходы на топливо и коммунальные услуги педагогам и медицинским работникам, библиотекарям организаций образования, проживающим в сельской местности.

9.2. Обеспечивать выплату гражданским служащим пособия на оздоровление в размере должностного оклада при предоставлении им ежегодного оплачиваемого трудового отпуска. Размер пособия на оздоровление учителям, преподавателям, педагогам дополнительного образования, воспитателям, другим педагогам, для которых установлена нормативная учебная нагрузка, рассчитывается из их фактической учебной нагрузки на день предоставления отпуска. Лицам, работающим на условиях совместительства, пособие назначается и выплачивается на общих основаниях (как по основной должности, так и по работе на условиях совместительства).

9.3. При переходе организации образования на право хозяйственного ведения путем реорганизации педагогам и работникам сохраняются гарантии, установленные действующим законодательством для гражданских служащих, в том числе выплата пособия для оздоровления к ежегодному оплачиваемому трудовому отпуску в размере не менее одного должностного оклада.

9.4. Работодатели предоставляют работникам гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан:

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

9.5. При увольнении работника по основанию, предусмотренному п.п.24) п. 1 ст. 52 Трудового кодекса Республики Казахстан, в связи с достижением пенсионного возраста, выплачивать компенсационную выплату в размере, определяемом трудовым, коллективным договорами и (или) актом работодателя, но не менее чем в размере должностного оклада (тарифной ставки).

9.6. Работодатели обеспечивают бесплатно работников использованием библиотечным фондом организаций образования в служебных целях.

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

9.8. Детям педагогов места в дошкольных организациях по месту жительства предоставляются в первоочередном порядке.

10. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны договорились о том, что Работодатели должны:

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

Обеспечить функционирование отраслевой системы управления охраной труда.

10.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, а также на мероприятия, направленные на развитие

физической культуры и спорта, в размере не менее 1,0 % (процентов) от фонда оплаты труда.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющемся приложением к нему.

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

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

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

10.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с перечнем профессий и должностей, определенным отраслевыми региональными соглашениями и коллективными договорами.

10.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

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

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

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

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

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

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

10.13. Осуществлять совместно с профкомом первичной профсоюзной организации контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашений по охране труда.

10.14. Оказывать содействие представителям технической инспекции, техническим инспекторам Профсоюза, членам производственных советов по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к устранению выявленных нарушений. Обеспечить за счет собственных средств обучение технических инспекторов по безопасности и охране труда.

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

10.16. Производить за счет средств работодателя гигиеническое обучение лиц декретированной группы из числа работников организаций образования.

10.17. Обеспечить работников бесплатно мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами и по согласованному перечню, определенному отраслевыми, региональными соглашениями, коллективными договорами.

10.18. Оборудовать комнаты для отдыха работников организаций отрасли. Для снятия умственной усталости, восстановления сил, повышения работоспособности, сохранения и укрепления здоровья разработать комплексы физических упражнений в зависимости от вида выполняемых работ, условий труда, возраста и пола работника.

Помещения, в которых проводится физическая зарядка, должны поддерживаться в чистоте. На каждого занимающегося в среднем должно приходиться не менее 1,5 м² свободной площади помещения, с обеспечением безопасного места.

Профсоюз обязан:

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

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

10.21. Порядок соблюдения работниками, занятыми на дистанционной работе, требований по безопасности и охране труда, а также по обеспечению безопасного выполнения трудовых обязанностей определяется актом работодателя.

11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и его структурных организаций, 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, настоящего Отраслевого соглашения.

Стороны договорились о следующем:

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

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

11.3.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности, не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях и на предприятиях отрасли.

11.3.2. Предоставлять по возможности выборному профсоюзному органу независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

11.3.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

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

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

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

11.4. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.4.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов – без предварительного получения мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются; председателей комитетов – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.4.2. Увольнение по инициативе работодателя, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только при наличии мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзного органа – при наличии мотивированного мнения вышестоящего профоргана.

11.4.3. Члены выборных профсоюзных органов, технические инспекторы профсоюза по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в организациях образования совместных с работодателем производственных советах, комиссиях и других образованиях при необходимости освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

11.4.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации образования, освобождаются от нее на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, семинаров и других мероприятий, созываемых Профсоюзом, на время необходимое для участия в работе форумов.

11.5. Стороны признают гарантии освобожденных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

11.5.1. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации образования, в соответствии с коллективным договором, соглашениями всех уровней.

11.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации образования и принимается во

внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей.

11.7. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником действий, за которые законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном трудовым законодательством Республики Казахстан, с согласия соответствующего профсоюзного органа.

11.8. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

Наличие профсоюзных поощрений и наград принимается во внимание при аттестации работников.

11.9. Управление принимает необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач.

11.10. Управление содействует Профсоюзу в осуществлении общественного контроля за исполнением трудового законодательства. Профсоюз и его территориальные организации силами своих специалистов вправе осуществлять плановый контроль по соблюдению трудового законодательства в организациях образования и науки не чаще, чем два раза в календарном году. Данное ограничение не распространяется на проверки по жалобам и заявлениям работников отрасли, по обращениям иных физических и юридических лиц.

По результатам контроля Профсоюз направляет руководителям организаций образования и науки соответствующие акты и предложения по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав работников.

Порядок проведения контроля, формы и виды проверок определяются соответствующим актом Профсоюза.

При осуществлении контроля работодатели обязаны представить документы по предмету контроля, в том числе: приказы, тарификационные списки, инструкции, правила и др.

11.11. Члены профсоюзных комитетов включаются в состав комиссий организаций образования и науки по тарификации, аттестации работников, расследованию несчастных случаев на производстве, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

12. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

12.1. Стороны настоящего Соглашения договорились:

12.1.1. Способствовать созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогов.

12.1.2. Содействовать профессиональной подготовке педагогов и овладению ими новых компетенций, в том числе информационно-коммуникативных технологий в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

12.1.3. Способствовать реализации права педагогов на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности.

12.1.4. Содействовать созданию необходимых условий труда педагогам и оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

12.1.5. Обеспечить реальные возможности организации и проведения аттестации педагогов, обеспечить работу экспертов из числа привлеченных специалистов и работников; предусмотреть бюджетное обеспечение проведения аттестационных процедур, в том числе установление нормативов финансирования затрат на аттестацию одного работника и др.

12.1.6. Обеспечить формирование фондов оплаты труда работников государственных образовательных организаций, с учетом обеспечения мотивации работников к повышению эффективности труда.

12.1.7. Содействовать сохранению финансирования дополнительных мер на региональном уровне по поддержке лучших учителей и организаций образования, способствовать поощрению педагогов и педагогических коллективов, признанных лучшими в регионе.

12.1.8. Обеспечить организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса педагогов:

- республиканских конкурсов «Лучший преподаватель вуза», «Лучший педагог», «Лучшая организация образования» и др.;

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

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

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

12.1.9. Проводить ежегодный мониторинг потребности педагогов, трудоустройства выпускников образовательных организаций педагогического профессионального образования.

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

13.1. Профсоюз направляет соглашение в течение 10 дней со дня его подписания на регистрацию в уполномоченный государственный орган по труду.

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

13.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению соглашения и его положений и отчитываются о результатах контроля на конференции представителей трудовых коллективов один раз в год не позднее 10 марта следующего за отчетным года.

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

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

13.6. Настоящее соглашение действует с момента его регистрации уполномоченным государственным органом в течение 2024-2026 годов.

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

Настоящее Соглашение совершено в городе Павлодаре _____ 2024 года.

Соглашение подписали:

Руководитель
управления
образования
Павлодарской
области



Председатель
ОО «Павлодарская
областная организация
Казахстанского
отраслевого
профессионального
союза работников
образования
и науки»



Прошнуровано и проумеровано

