

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

РЕСПУБЛИКАНСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ  
НА ПРАВЕ ХОЗЯЙСТВЕННОГО ВЕДЕНИЯ  
«ПАВЛОДАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом  
Республиканского государственного предприятия  
на праве хозяйственного ведения  
«Павлодарский государственный педагогический институт»  
по регулированию социально-экономических и  
трудовых отношений  
на 2014-2017 годы  
обсужден на собрании коллектива (Протокол № 1 от 04.01.14 г.)

Мониторинг проведен  
Государственным инспектором труда

«19» 03 2014 г.

Зарегистрирован в  
Управлении труда  
Павлодарской области

«12» 01 2014 г.

Регистрационный № 4020050



**Республиканское государственное предприятие на праве хозяйственного ведения «Павлодарский государственный педагогический институт»,** в лице ректора Аршабекова Нургали Рахимгалиевича, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны и **коллектив работников РГП на ПХВ «Павлодарский государственный педагогический институт»,** в лице председателя профсоюзного комитета Мусановой Гульнар Кабдылманатовны, действующей на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Профком» с другой стороны, а вместе именуемые «Стороны», заключили настоящий коллективный договор, (далее по тексту - Договор) о нижеследующем.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Договор разработан в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан, с Законами РК «Об образовании», «О профессиональных союзах», отраслевыми соглашениями между Министерством образования и науки РК и ОЮЛ «Союз профессиональных союз работников образования и науки РК», ОО «Профессиональный союз работников образования и науки Павлодарской области» и другими законодательными и нормативными актами, действующими на территории Республики Казахстан.

**1.2.** Настоящий договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, направленных на повышение жизненного уровня работников, профессиональных, экономических, социально-бытовых и культурных интересов, гарантия социальной защиты, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнением Трудового Кодекса Республики Казахстан и иных актов, содержащих нормы трудового права, а также настоящего коллективного договора.

**1.3.** Договор предусматривает, с одной стороны, обязательства по решению трудовых социально-экономических вопросов работников, с другой стороны, обязательства трудового коллектива по обеспечению прав и интересов администрации.

**1.4.** Настоящий договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения организации, и заключается между работниками и работодателем в лице их представителей.

## **2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА**

**2.1.** Настоящий договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов Сторон.

**2.2.** Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между Сторонами в рамках социального партнерства и предоставления работникам с учетом экономических возможностей организации гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами и отраслевыми соглашениями, а также другими соглашениями.

### **3. СРОК И СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА**

**3.1.** Действие настоящего договора распространяется на Работодателя и работников организации, от имени которых заключен коллективный договор (п.3 ст. 285 Трудового Кодекса РК).

**3.2.** Договор подписывается сторонами после его утверждения на общем собрании коллектива при условии и присутствия не менее 2/3 общего состава коллектива по штатному расписанию.

**3.3.** Договор вступает в силу с момента его подписания и сохраняет свое действие на период реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации (п.4 ст. 285 Трудового Кодекса РК).

**3.4.** При смене собственника имущества организации действие Договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период Стороны вправе начать переговоры о заключении нового договора или сохранении, изменении и дополнении действующего (п.5 ст. 285 Трудового Кодекса РК).

**3.5.** При ликвидации организации, объявлении ее банкротом Договор прекращает действие с момента прекращения трудовых договоров со всеми работниками (п.6 ст. 285 Трудового Кодекса РК).

### **4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

**4.1.** Стороны обязуются сотрудничать по всем направлениям деятельности трудового коллектива, совместно решать все социально-экономические вопросы, признают право каждой из сторон предъявлять взаимные справедливые требования, соблюдать условия настоящего договора, уважать интересы друг друга, добиваясь взаимопонимания. Все спорные вопросы решаются в порядке примирительных процедур и (или) в судебном порядке (п.2 ст. 288 Трудового Кодекса РК).

#### **4.2. Взаимные обязательства Сторон.**

**4.2.1.** В совместной деятельности Стороны обязуются неукоснительно соблюдать условия настоящего договора и признавать при этом:

- приоритет законов и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан;
- права и полномочия каждой из Сторон;
- пунктуальность выполнения своих обязательств;
- соблюдение и выполнение установленных законодательством социальных гарантий работников.

**4.2.2.** Стороны признают социальное партнерство как необходимую форму сотрудничества и элемент формирования условий, при которых предоставляется возможность регулировать, предотвращать или разрешать социальные конфликты, формировать социальный мир и согласие в коллективе, утверждать цивилизованные формы социально-трудовых отношений между работниками и администрацией.

**4.2.3.** Стороны считают необходимым продолжить совместную работу по развитию и совершенствованию социального партнёрства по всем направлениям деятельности института, на основе законодательства Республики Казахстан.

**4.2.4.** Стороны оказывают взаимную поддержку и содействие в разработке и выполнении мероприятий, направленных на улучшение условий труда,

учёбы и отдыха работников, по взаимной договоренности проводят их совместно.

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

### **4.3. Работодатель имеет право:**

**4.3.1.** На свободу выбора при приеме на работу.

**4.3.2.** Изменять, дополнять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, которые установлены настоящим Кодексом.

**4.3.3** Издавать в пределах своих полномочий акты работодателя. Издание актов, связанных с изменением условий труда, осуществляется в соответствии со статьей 48 Трудового Кодекса РК.

**4.3.4.** Создавать и вступать в объединения в целях представительства и защиты своих прав и интересов.

**4.3.5.** Требовать от работников выполнения условий трудового, коллективного договоров, правил трудового распорядка и других актов работодателя.

**4.3.6.** На возмещение вреда, нанесенного работником при исполнении трудовых обязанностей.

**4.3.7.** Обращаться в суд в целях защиты своих прав и законных интересов в сфере труда.

**4.3.8.** Устанавливать работнику испытательный срок.

**4.3.9.** На возмещение своих затрат, связанных с обучением работника, если это оговорено условиями трудового договора.

### **4.4. Работодатель обязуется:**

**4.4.1.** Соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, соглашений, коллективного, трудового договоров, изданных им актов.

**4.4.2.** При приеме на работу заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных настоящим Кодексом.

**4.4.3.** Осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда.

**4.4.4.** Предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором.

**4.4.5.** Своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя.

**4.4.6.** Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, а также контроля за их выполнением.

**4.4.7.** Рассматривать предложения представителей работников, вести коллективные переговоры и в порядке, установленном настоящим Кодексом, заключать коллективный договор.

### **4.5. Работники имеют право:**

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

**4.5.2.** На безопасность и охрану труда.

**4.5.3.** Требовать от Работодателя предоставления гарантий, льгот и компенсаций, предусмотренных настоящим Договором и действующим трудовым законодательством.

**4.5.4.** Знакомиться с содержанием настоящего Договора, положениями, инструкциями (в том числе должностными), связанными с трудовым процессом и затрагивающими их права, обязанности и гарантии.

**4.5.5.** Получать у Работодателя и у Профкома объективную информацию по выполнению Сторонами положений настоящего Договора.

**4.5.6.** На рассмотрение спорных вопросов и конфликтных ситуаций в соответствии с действующим законодательством.

#### **4.6. Работник обязан:**

**4.6.1.** Выполнять положения настоящего Договора и трудового договора.

**4.6.2.** Соблюдать и выполнять требования внутренних нормативных документов, не противоречащих действующему законодательству (правил, инструкций, положений, стандартов и иных), касающихся вопросов деятельности и выполняемой Работником работы.

**4.6.3.** Не предпринимать действий, наносящих финансовый или иной ущерб его интересам и деловой репутации.

**4.6.4.** При выполнении своих должностных обязанностей действовать в интересах, добросовестно, качественно и своевременно выполнять свои обязанности.

**4.6.5.** Бережно относиться к имуществу и материальным ценностям, предоставленным ему для хранения и (или) использования в служебных целях, принимать все необходимые меры по предотвращению причинения им ущерба.

**4.6.6.** Содержать свое рабочее место в надлежащем порядке, неукоснительно соблюдать трудовую дисциплину, требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте.

**4.6.7.** Постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень.

**4.6.8** Работники обязаны соблюдать, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

**4.6.9.** Работник имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом РК

## **5. СТАТУС ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА**

**5.1.** К педагогическим работникам относятся лица, занимающиеся образовательной деятельностью, связанной с обучением и воспитанием обучающихся

и воспитанников в организациях образования, а также в других организациях, реализующих образовательные программы. Педагогические работники государственных организаций образования являются гражданскими служащими. (п.1 ст.50 Закона РК «Об образовании»)

**5.2.** К работе в организациях образования не допускаются лица, которым педагогическая деятельность запрещена приговором суда или медицинским заключением, а также имеющие судимость, которая не погашена или не снята в установленном законом порядке (п.5 ст.51 Закона РК «Об образовании»).

**5.3.** Педагогическим работникам запрещается использовать образовательный процесс в целях политической агитации, религиозной пропаганды или для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Республики Казахстан и законодательству Республики Казахстан (п.6 ст.51 Закона РК «Об образовании»).

## **6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ**

**6.1.** Стороны исходят из того, что трудовые отношения оформляются заключением письменного трудового договора между работодателем и каждым работником индивидуально в соответствии с действующим трудовым законодательством.

**6.2.** Трудовой договор заключается согласно форме, не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами. По одному экземпляру трудового договора хранится у работника и администрации. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается в письменной форме. (п.1 ст.32 Трудового Кодекса РК)

**6.3.** В случаях и порядке, установленных действующим законодательством, внутренними нормативными актами, заключению трудового договора могут предшествовать следующие процедуры:

- 1) избрание (выборы) на должность;
- 2) избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- 3) назначение на должность или утверждение в должности;
- 4) направление на работу уполномоченными законом органами в счёт установленной квоты.

**6.4.** Замещение должностей научно-педагогических работников (профессорско-преподавательского состава, научных работников) осуществляется на конкурсной основе. Срок трудового договора профессорско-преподавательского состава соответствует сроку указанному в конкурсе (п.1.ст.45 Закона Республики Казахстан «Об образовании»).

**6.5.** Работник вправе дополнительно заключать с Работодателем договоры о выполнении различных видов учебных, научных, экспертных и иных работ, в том числе по разработке и внедрению новых технологий обучения, вне рамок соответствующих программ и государственных образовательных стандартов.

**6.6.** При изменении условий труда, в трудовой договор вносятся соответствующие изменения и дополнения. Под «условиями труда» понимаются - условия оплаты, нормирования труда, режима рабочего времени и времени отдыха, порядок совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника,

условия безопасности и охраны труда, технические, производственно-бытовые условия, а также иные по согласованию сторон условия труда.

**6.7.** Допускается совместительство на основании заключенного между Работником и Работодателем трудового договора о работе по совместительству. Под совместительством понимается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

**6.8.** При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников Работодатель обязан письменно уведомить работника о предстоящем расторжении трудового договора не менее чем за один месяц.

**6.9.** При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам, имеющим более высокую квалификацию и опыт работы. При прочих равных условиях, преимущественное право на оставление на работе имеют:

- работники, повышающие квалификацию по направлению института без отрыва от работы;
- отцы или лица (опекуны), воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста.

**6.10.** Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1), 3) - 18) пункта 1 статьи 54 Трудового кодекса Республики Казахстан.

**6.11.** Помимо оснований для прекращения трудового договора с работниками, установленных Трудовым кодексом РК, дополнительным основанием для прекращения трудового договора с гражданскими служащими является достижение ими пенсионного возраста, установленного законом Республики Казахстан.

## **7. НОРМИРОВАНИЕ, ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

### **7.1. Нормирование труда.**

**7.1.1.** В соответствии со статьями 77, 81, 82 Трудового кодекса РК в институте устанавливается 40 часовая продолжительность рабочего времени в неделю, при этом:

- для профессорско-преподавательского состава, учебно-вспомогательного персонала (лаборанты, зав. лабораториями, концертмейстеры), деканов, заведующих кафедрами, технических работников (работники хозяйственной службы) устанавливается 7-ми часовой рабочий день (5-ти часовой рабочий день в субботние дни) при 6-ти дневной рабочей неделе;

- для преподавателей, в целях предоставления возможности написания учебного пособия решением кафедры может быть установлено на основании статей 79, 80 Трудового кодекса РК не полное рабочее время (рабочая неделя);
- в течение ежедневной работы для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала (лаборанты, зав. лабораториями, мастера производственного обучения, инженеры-программисты, методисты, концертмейстеры), технических работников (работники хозяйственной службы) предоставляется один перерыв для отдыха и приема пищи с 13.00 час. до 14.00 час.;
- в течение ежедневной работы для профессорско-преподавательского состава предоставляется один перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее получаса в соответствии с расписанием занятий, не ранее чем через три часа и не позднее чем через четыре часа после начала ежедневной работы.

**7.1.2.** Учебная нагрузка, режим занятий обучающихся определяются утверждаемыми институтом положениями, подготовленными на основе государственных общеобязательных стандартов образования, санитарно-эпидемиологических правил и норм, учебных планов.

**7.1.3.** Годовая учебная нагрузка профессорско-преподавательского состава института устанавливается в пределах годовой нормы рабочего времени и утверждается ректором на основании решения Учёного совета.

**7.1.4.** Работодатель предоставляет в течение года дополнительные отпуска без сохранения заработной платы до 5 дней (п.3 ст.111 Трудового Кодекса РК) в следующих случаях:

- регистрация брака работников;
- рождение ребенка;
- похоронами близких родственников;
- свадьбой детей;
- началом учебного года (одному из родителей детей-школьников 1-3 классов);
- проводами детей на службу в вооруженные силы РК.

## **7.2. Оплата труда, надбавки, доплаты, вознаграждения.**

**7.2.1.** Система оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами и внутренними нормативными актами института, регламентирующими вопросы оплаты труда.

**7.2.2.** Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, виды и размеры оплаты труда, структура заработной платы, порядок применения надбавок и мер стимулирующего характера определяются в соответствии с утверждённым работодателем Положением «Об организации системы оплаты труда», и внутренними нормативными актами, изданными в развитие института.

**7.2.3.** Заработная плата выплачивается ежемесячно, не позднее 10 числа следующего месяца путем перечисления на индивидуальные лицевые счета работников через банковскую систему РК (п.1 ст.134 Трудового Кодекса РК).

**7.2.4.** Работнику ежемесячно выдаются расчетные листки, отражающие составные части заработной платы, размеры и основания удержания, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных и страховых взносах, об общей сумме к выплате (п. 2 ст.134 Трудового Кодекса РК).

**7.2.5.** Работнику, направленному в служебную командировку, оплачиваются:

- суточные за время нахождения в командировке;
- расходы по проезду к месту назначения и обратно;
- расходы по найму жилого помещения.

**7.2.6.** Работодатель вправе самостоятельно устанавливать стимулирующие надбавки к должностным окладам работников, премировать, оказывать благотворительную помощь из бюджетных и из внебюджетных средств вуза.

**7.2.7.** Работодатель осуществляет вознаграждение (премирование) профессорско-преподавательского состава в связи с профессиональным праздником Днем учителя и всего коллектива в связи с Национальным праздником Днем Независимости в зависимости от финансового состояния института.

**7.2.6.** Работодатель и Профком ходатайствуют перед вышестоящими организациями о награждении членов трудового коллектива, добившихся высоких результатов в профессиональной и производственной деятельности.

**7.2.7.** Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

**7.2.8.** Работодатель заключает письменный договор о полной индивидуальной материальной ответственности, с работником, достигшим 18-летнего возраста, занимающим должность или выполняющим работы, непосредственно связанные с хранением обработкой, реализацией (отпуском), перевозкой или применением в процессе работы переданных ему ценностей.

### **7.3. Социальные льготы, гарантии.**

**7.3.1.** Для усиления социальной защищенности работников, Работодатель обязуется:

- производить выплату пособий по временной нетрудоспособности в строгом соответствии с действующим законодательством;
- оказывать материальную помощь для проведения медицинских операций при предоставлении документов медицинских учреждений. (сумма определяется по усмотрению Работодателя);
- оказывать материальную помощь работнику в случае смерти члена семьи, а также семье умершего работника (сумма по усмотрению Работодателя).

**7.3.2.** Профком предоставляет детям сотрудников (членов профсоюза) во время каникулярных дней предоставлять путевки в детские оздоровительные лагеря с оплатой родителями 40% от стоимости путевки;

**7.3.3.** Профком предоставляет путевки для санаторно-курортного лечения сотрудникам и ветеранам педагогического труда (членам профсоюза), с оплатой 50% от стоимости путевки.

**7.3.4.** Выделяет средства для чествования членов трудового коллектива в связи с юбилейными датами со дня рождения, достижениями в профессиональной деятельности.

**7.3.5.** Выделяет средства для проведения культурно-массовых мероприятий, посвященных Международному женскому дню, Наурыз мейрамы, Дню Победы в ВОв, Дню пожилых людей, Дню учителя и Новому году.

## **8. ОХРАНА ТРУДА**

**8.1.** Стороны обеспечивают выполнение законодательных норм, предусмотренных разделом V Трудового Кодекса Республики Казахстан «Безопасность и охрана труда».

### **8.2. Работодатель обязуется:**

**8.2.1.** Обеспечить безопасные условия труда, принимать меры по предотвращению любых рисков на рабочих местах и в технологических процессах путём проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные.

**8.2.2.** Предупреждать работников о вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания.

**8.2.3.** Осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда, обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

**8.2.4.** Обеспечивать работникам условия труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами.

**8.2.5.** Приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью работника и иных лиц.

**8.2.6.** Беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного органа по труду и территориальных подразделений уполномоченного государственного органа по труду, представителей работников, общественных инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в институте и соблюдения законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, а также для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**8.2.7.** Выполнять предписания государственных инспекторов труда.

### **8.3. Работодатель имеет право:**

**8.3.1.** Поощрять работников за создание благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда.

**8.3.2.** Отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда в порядке, установленном Трудовым кодексом.

### **8.4. Гарантии прав работников**

**8.4.1.** Права и обязанности работников определяются действующим законодательством Республики Казахстан, трудовыми договорами, Правилами трудового распорядка и внутренними нормативными актами института, изданными в пределах его полномочий.

**8.4.2.** Условия безопасности труда на рабочем месте должны соответствовать требованиям государственных стандартов, правил по безопасности и охране труда.

**8.4.3.** На время приостановления работ вследствие нарушения требований по безопасности и охране труда за работником сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

**8.4.4.** Стороны исходят из того, что Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие условий труда требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независи-

мые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работников. Для этого он вправе привлекать специализированные организации или соответствующих специалистов.

**8.4.5.** Работодатель за счет собственных средств должен обеспечить все лаборатории, посты охраны, спортивные залы и автотранспорт аптечками для оказания первой медицинской помощи.

**8.4.6.** Работодатель обеспечивает бесплатную выдачу молочной продукции работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

## **9. Ответственность за выполнение коллективного договора**

**9.1.** Администрация и профсоюзный комитет обязуется сотрудничать по всем направлениям деятельности трудового коллектива, совместно решать все социально-экономические вопросы, признают право каждой из сторон предъявлять взаимные справедливые требования.

**9.2.** Должностные лица, виновные в невыполнении коллективного договора и возникновения коллективных и индивидуальных трудовых споров и конфликтов по решению администрации и профсоюзного комитета привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности.

**9.3.** Общий контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией.

**9.4.** Представления комиссии о нарушениях и выполнении коллективного договора рассматриваются совместно с администрацией и профкомом в 2-х дневный срок. Комиссия по контролю за выполнением коллективного договора наделяется следующими полномочиями и обязанностями.

### **9.5. Профком обязан:**

**9.5.1.** Защищать интересы работников в части выполнения установленных социальных гарантий, положений настоящего договора, действующего трудового законодательства, не допускать ущемления прав и интересов работников.

**9.5.2.** Профком обязуется выявлять и анализировать причины нарушения коллективного договора, осуществлять контроль за его соблюдением, нести ответственность за нарушение законодательства о труде, участвовать в согласительных комиссиях по трудовым спорам.

**9.5.3.** Предоставлять членам профсоюза бесплатные консультации и правовую помощь по вопросам трудового законодательства.

**9.5.4.** Совместно с администрацией института обеспечить работу согласительной комиссии по рассмотрению трудовых споров.

**9.5.5.** Представлять интересы работников на переговорах с администрацией при решении трудовых конфликтов в рамках согласительной комиссии.

**9.5.6.** Использовать возможности переговорного процесса для предотвращения социальной напряженности в коллективе.

**9.3.7.** Оказывает членам профсоюза поддержку и выделять финансовые средства на спортивно-оздоровительную работу и культурно-массовые мероприятия.

**9.5.8.** Информировать администрацию о массовых мероприятиях, проводимых профсоюзом, проводить их без ущерба для производственного и учебного процессов.

**9.5.9.** Выделять ежегодно средства на приобретение новогодних подарков для организации поздравления работников (по одному бесплатному подарку члену профсоюза).

**9.5.10.** Оказывать содействие при обращении работника в профсоюз в связи с юбилейной датой (50,60,70,80 лет) и рассматривать возможность выделения на эти цели за счёт средств профсоюза благотворительной помощи.

**9.5.11.** Содействовать в приобретении льготных путевок работниками в дома отдыха, путевок особо нуждающимся работникам, ветеранам в санаторно-курортном лечении по результатам профессиональных медосмотров.

**9.5.12.** Информировать членов профсоюза о результатах выполнения договора.

**9.5.13.** Исполнять другие обязательства, предусмотренные действующим законодательством и настоящим договором.

## **10. ПОЛОЖЕНИЕ ПРОФКОМА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**10.1.** Работодатель признает, что Профком является законным представителем социально-профсоюзных интересов работников, которые уполномочены его подписать от их имени коллективный договор.

**10.2.** Профком пользуется исключительным правом на контроль над соблюдением коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.

**10.3.** Профком осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового законодательства, способствует соблюдению администрацией трудовых, социальных и иных прав, гарантий и компенсаций, предоставленных работникам законодательством и коллективным договором.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**11.1.** Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия могут быть внесены только совместным решением Сторон. Принятые совместные решения являются неотъемлемой частью коллективного договора на срок его действия.

**11.2.** Настоящий Договор подписывают представители Сторон после принятия его на профсоюзном собрании.

**11.3.** Настоящий Договор составлен в двух экземплярах, по одному экземпляру на каждого из Сторон. Оба экземпляра идентичны, и имеют одинаковую юридическую силу.

**11.4.** Не допускается одностороннее расторжение настоящего Договора.

**11.5.** Настоящий Договор сохраняет свое действие на период реорганизации (слияния, присоединения, разделения, преобразования) организации.

**11.6.** При смене собственника имущества Работодателя действие Договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период Стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

**11.7.** Настоящий коллективный договор с приложениями, являющимися ее неотъемлемой частью, вступает в силу с момента его подписания представителями Сторон, и действует до принятия нового.

11.8. Представители Сторон обязаны в месячный срок представить подписанный Сторонами коллективный договор в территориальное подразделение уполномоченного органа по труду для мониторинга.

Коллективный договор действителен со дня и до принятия нового коллективного договора.

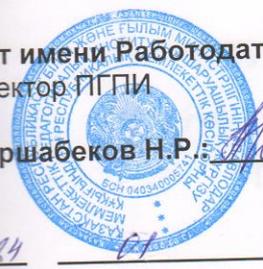
Коллективный договор принят на заседании трудового коллектива  
17. 01 2014 года протокол № 2.

Подписи Сторон:

От имени Работодателя:  
Ректор ПГПИ

Аршабеков Н.Р.

24 01 2014 года



От имени Работников:  
Председатель профкома:

Мусанова Г.К.

24 01 2014 года



*Составлено:  
юрист  
Аршабеков А. А.  
юрист*

