

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Республиканского государственного казенного предприятия

«Центр олимпийской подготовки «Нур-Султан»

Комитета по делам спорта и физической культуры

Министерства культуры и спорта Республики Казахстан.

на 2021-2024 годы

Договор подписали:

### от работодателя

Директор «РГКП Центр олимпийской  
«Нур-Султан»

  
\_\_\_\_\_ Могилевский А.В.

« 20 » сентября 2021г.



### от работников

Председатель первичной  
профсоюзной организации

  
\_\_\_\_\_ Аманбаева А.Р.

« 20 » сентября 2021г.



Сведения о принятии коллективного договора на мониторинг:

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по  
труду

Регистрационный № 461 от « 15 » 11 2021 г.

М.П.

## Коллективный договор

<b>Содержание:</b>	<b>страница</b>
1. Раздел 1. Общие положения.	2
2. Раздел 2. Обязательства сторон	5
3. Раздел 3. Трудовые отношения	
4. Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.	9
5. Раздел 5. Оплата труда.	11
6. Раздел 6. Социальные гарантии, пособия и компенсационные выплаты.	13
7. Раздел 7. Безопасность и охрана труда.	15
8. Раздел 8. Гарантии прав членов профсоюза	16
9. Раздел 9. Гарантии и права деятельности общественных и профсоюзных органов.	16
10. Раздел 10. Ответственность сторон за нарушение или невыполнение коллективного договора.	19
11. Раздел 11. Заключительные положения.	19

### Приложение:

1. Положение о согласительной комиссии по разрешению индивидуальных трудовых споров
2. Образец Договора о полной индивидуальной материальной ответственности

## РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками Республиканского государственного казенного предприятия «Центр олимпийской подготовки «Нур-Султан» Комитета по делам спорта и физической культуры Министерства культуры и спорта Республики Казахстан (далее – «Центр олимпийской подготовки «Нур-Султан»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан (далее ТК РК), Законом РК «О профессиональных союзах», Генеральным соглашением между Правительством Республики Казахстан, Республиканским объединением профсоюза и Республиканскими объединениями работодателей, Отраслевым соглашением о социальном партнерстве заключенным между Министерством культуры и спорта РК и ОО «Казахстанский отраслевой профсоюз работников культуры, спорта, туризма и информации», и иными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, а также установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий их труда.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются: Работодатель (далее - Работодатель) в лице его представителя – директора Республиканского государственного казенного предприятия «Центр олимпийской подготовки «Нур-Султан» Комитета по делам спорта и физической культуры Министерства культуры и спорта Республики Казахстан Могилевского А.В.; Работники – физические лица, работающие на основе трудового договора и физические лица, являющиеся членами Астанинского городского филиала общественного объединения «Отраслевой профессиональный союз работников культуры, спорта и информации», представляемые профсоюзной организацией, именуемой далее Профком, лице ее представителя- председателя первичной профсоюзной организации – Аманбаевой А.Р.

1.4. Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства:

- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- свобода выбора обсуждаемых вопросов;
- добровольность принятия обязательств;
- уважение интересов сторон;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине принятых обязательств;
- гласность принимаемых решений.

1.5. Социальное партнерство между сторонами настоящего договора осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений,
- обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участия представителей работников и работодателя в досудебном разрешении трудовых споров;
- создания на паритетных началах постоянно действующих совещательных и координационных органов;
- принятия сторонами совместных решений по вопросам социально-трудовых отношений;
- иных формах, не противоречащих действующему законодательству РК.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования РГКП «Центр олимпийской подготовки «Нур-Султан» Комитета по делам спорта и физической культуры Министерства культуры и спорта Республики Казахстан, расторжения трудового договора с директором.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Работодателя настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Работодателя Коллективный договор сохраняет свое действие в течение шести месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Работодателя Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

1.10. Настоящий Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. По договоренности сторон срок действия данного Коллективного договора может быть продлен на определенный срок.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном законодательством для заключения Коллективного договора, а также на основе взаимной договоренности в соответствии с п. 11.2. настоящего Коллективного договора.

1.12. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Перечень актов работодателя, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- графики отпусков;
- приказы о сокращении численности работающих;
- приказы Правила премирования, оказания материальной помощи, установления доплат и стимулирующих надбавок к должностным окладам работников.

1.14. Стороны на паритетной основе создают комиссию, которая один раз в год анализирует ход выполнения Коллективного договора и доводят до сведения коллектива работников информацию об этом. Представители от Работодателя назначаются приказом директора, представители работников избираются на заседании Профкома.

1.15. Положения Коллективного договора распространяются на всех членов профсоюзной организации.

## **РАЗДЕЛ 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.**

### **2.1. Работодатель и Профсоюзы обязуются:**

1) неукоснительно соблюдать условия настоящего Коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации, добиваясь взаимопонимания. Все спорные вопросы решать путем ведения переговоров и консультаций;

2) обеспечивать выполнение установленных трудовым законодательством Республики Казахстан и данным Коллективным договором социальных гарантий, а также обеспечивать права и законные интересы Предприятия;

3) стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего Коллективного договора, будут обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуации в РГКП «Центр олимпийской подготовки по видам борьбы», а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

### **2.2. Работодатель обязуется:**

1) обеспечивать реализацию условий Коллективного договора;

2) соблюдать Трудовой кодекс и иные нормативно-правовые акты РК, акты социального партнерства, направленные на сохранение и улучшение социальных гарантий;

3) создать условия для повышения квалификации работников;

4) обеспечить работникам оплату труда в соответствии с заключенными трудовыми договорами;

5) создать безопасные условия труда, внедрять средства техники безопасности, коллективной и индивидуальной защиты, предупреждающие производственный травматизм;

6) осуществлять обязательное медицинское страхование работников в соответствии с законодательством РК;

7) не препятствовать удержанию от должностного оклада работников членских профсоюзных взносов в размере 1% (одного процента) через бухгалтерию Работодателя и перечисления на расчетные счета Профсоюзов в полной сумме. Взимание членских профсоюзных взносов через бухгалтерию и их перечисление Профсоюзам Работодатель производит только на основании письменного заявления работника;

8) периодически осуществлять аттестацию работников в соответствии с Правилами проведения аттестации работников, утверждаемого актом Работодателя, с целью определения уровня их профессиональной и квалификационной подготовки и соответствия занимаемой должности

(выполняемой работы). При проведении аттестации работников обеспечивать участие представителей Профсоюзов;

9) при ликвидации структурных единиц или сокращении численности работников представлять высвобождаемым работникам преимущественное право трудоустройства на Предприятии;

10) выполнять мероприятия предусмотренные по безопасности и охране труда;

11) представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РК и Законом РК «О профессиональных союзах».

### **2.3. Профсоюзы обязуются:**

1) проводить постоянную работу:

- по защите правовых, экономических, профессиональных и социальных интересов работников – членов Профсоюзов и присоединившихся на основе конституционного права, действующего законодательства и в соответствии с настоящим Коллективным договором;

- требовать от работников соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, полного и качественного выполнения трудовых обязанностей в соответствии с Коллективным и трудовым договорами, актами Работодателя;

2) Принимать участие в проведении работы по оздоровлению работников Предприятия организации отдыха;

3) Осуществлять постоянный контроль исполнения Коллективного договора, вносить представления руководству Предприятия об устранении нарушений условий Коллективного договора;

4) Проводить Отчетное собрание по выполнению условий Коллективного договора перед работниками 2 раза в год и для его организации письменно за один месяц информировать Работодателя;

5) Сохранять и не разглашать сведения, составляющие государственные секреты и коммерческую тайну Работодателя, а также способствовать их сохранения работниками;

6) Информировать членов Профсоюза о результатах контроля выполнения Коллективного договора, о поступлении и расходовании денег на условиях и в порядке, определенных законодательством Республики Казахстан.

### **2.4. Работники обязуются:**

1) соблюдать Устав организации, Правила внутреннего распорядка, работать честно и добросовестно;

2) своевременно и точно выполнять распоряжения Работодателя;

3) использовать свое рабочее время для производительного труда;

4) соблюдать трудовую дисциплину, обеспечивать качество работы;

5) повышать свой профессиональный уровень и уровень знаний;

6) соблюдать требования режима секретности. Не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной Работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей.

7) разрешать трудовые конфликты в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

8) содержать свое рабочее место в чистоте и порядке;

9) в процессе трудовой деятельности не допускать нанесения ущерба предприятию, способствовать его развитию, экономно расходовать энергию и другие материальные ресурсы;

10) проходить аттестацию в сроки и порядке, оговоренные в Правилах проведения аттестации работников, утверждаемого актом Работодателя.

11) соблюдать служебную и спортивную этику, субординацию между сотрудниками (нормы поведения сотрудников, взаимоотношения между людьми, которые различаются в зависимости от возраста, статуса, должности, а также внешний вид сотрудников, деловой стиль одежды, который отличают официальность, сдержанность и аккуратность).

12) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

13) проходить медицинское обследование, согласно установленным спискам профессий и должностей, требующих предменного медицинского обследования;

14) участвовать общественных мероприятиях.

### РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

3.1 Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников и Работодателя устанавливаются в соответствии с ТК РК, Уставом Республиканского государственного казенного предприятия «Центр олимпийской подготовки «Нур-Султан» Комитета по делам спорта и физической культуры Министерства культуры и спорта Республики Казахстан.

3.2. Основным документом, регулирующим отношения Работников, является письменный трудовой договор, заключенный в соответствии с действующим законодательством РК.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

3.4. Работодатель обязуется при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными правовыми актами, действующими в предприятии и относящимися к трудовой функции работника.

3.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с членами выборных профсоюзных органов, не освобожденными от основной работы, допускается при соблюдении общего порядка расторжения трудового договора с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого эти лица являются, кроме случаев ликвидации юридического лица.

3.6. Трудовой договор с работниками заключается как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

3.7. Работодатель не допускает ухудшения положения Работника, установленного Коллективным договором. На Работника распространяется действие Коллективного договора.

3.8. Привлечение Работников на работы, не связанные с выполнением их должностных обязанностей, не допускается, кроме случаев, предусмотренных ТК РК.

3.9. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, работников, нарушения правовых гарантий работников.

3.10. Стороны исходят из того, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника, а при отсутствии такой работы иную имеющуюся вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

3.11. Работники предупреждаются персонально о предстоящем сокращении (высвобождении) не позднее, чем за один месяц.

3.12. Работодатель обязуется не допускать увольнения Работников предпенсионного возраста по сокращению штатов (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста).

3.13. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата Работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, имеют: - беременные женщины, предоставившие работодателю справку о беременности, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие детей до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), иные лица, воспитывающие указанную категорию детей без матери.

3.14. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров создаются согласительные комиссии на паритетных началах из равного числа - по 3 представителя от работодателя и работников. Процедура рассмотрения индивидуальных споров осуществляется согласно главы 15 Трудового кодекса РК, Положения о согласительной комиссии (Приложение 1).

3.15. Материальная ответственность сторон осуществляется согласно главы 10 Трудового кодекса РК. Настоящим КД утверждается типовый договор о полной материальной ответственности (приложения № 2).

3.16. Работодатель в целях эффективной работы за счет собственных средств обеспечивает право Работников на повышение квалификации согласно утвержденному плану повышения квалификации с отработкой 3 (три) месяца.

#### **РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ОТДЫХА.**

4.1. Рабочее время, время отдыха работников, условия обеспечения трудовой дисциплины, иные вопросы регулирования трудовых отношений, устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка Республиканского государственного казенного предприятия «Центр олимпийской подготовки «Нур-Султан» Комитета по делам спорта и



физической культуры Министерства культуры и спорта Республики Казахстан утвержденным приказом директора от 28 января 2021 года № 5.

4.2. В соответствии статьями 77, 108, 109 Трудового Кодекса РК работники Предприятия могут быть привлечены к работе в выходные и праздничные дни (при проведении спортивных мероприятий, а также в исключительных случаях - аварии). При работе в выходные и праздничные дни предоставляется другой день отдыха.

4.3. Привлечение работника к работе в течение двух рабочих смен подряд запрещается.

4.4. Сверхурочная работа производится в исключительных случаях и не должна превышать для каждого работника в течение суток два часа, а на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – один час.

4.5. К сверхурочным работам не допускаются следующие работники: беременные женщины, предоставившие работодателю справку о беременности; не достигшие восемнадцатилетнего возраста; инвалиды.

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

Работодатель по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (усыновителя, удочерителя), имеющего ребенка (детей) в возрасте до трех лет, а также работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, обязан установить им режим неполного рабочего времени.

4.7. Работникам-инвалидам первой и второй групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

4.8. Работодатель согласно положениям Трудового кодекса РК, предоставляет ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск продолжительностью 30 календарных дней. По соглашению между работником и работодателем оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей оплачиваемого ежегодного трудового отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней. Трудовые отпуска предоставляются согласно графика, утверждаемого работодателем. По производственной необходимости график отпусков может изменяться.

4.9. Продолжительность отпусков исчисляется в календарных днях без учета национальных и государственных праздничных дней, приходящихся на дни трудового отпуска, независимо от применяемого режима и графика работы.

4.10. График отпусков и заявления являются основанием для издания приказа о предоставлении отпуска. Запрещается: повторный перенос перенесенного отпуска; не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.11. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть прерван работодателем в случае производственной необходимости только с письменного согласия работника. Неиспользованная в связи с отзывом часть оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по соглашению сторон трудового

договора предоставляется в течение текущего рабочего года или в следующем рабочем году в любое время либо присоединяется к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску за следующий год.

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

4.13. Не допускается отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работника, не достигшего восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин и работников, занятых на тяжелых работах.

4.14. Беременным женщинам, женщинам, родившим ребенка (детей), женщинам (мужчинам), усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), предоставляются следующие отпуска в связи с рождением ребенка:

- 1) отпуск по беременности и родам;
- 2) отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей);
- 3) отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.15. На основании уведомления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней при:

- 1) регистрации брака;
- 2) рождении ребенка;
- 3) смерти близких родственников, а также супруга (супруги) и (или) их свойственников (полнородные и неполнородные братья и сестры, родители (родитель), дети, дедушка, бабушка, внуки);
- 4) в иных случаях, предусмотренных трудовым, коллективным договорами.

4.16. Работникам, обучающимся в организациях образования, предоставляются учебные отпуска для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной работы (проекта), для прохождения программ подготовки военно-обученного резерва. Оплата учебного отпуска определяется соглашениями, настоящим коллективным договором, трудовым договором, договором обучения, актом работодателя.

4.17. Не допускается предоставление отпуска без сохранения заработной платы в случае установления чрезвычайной ситуации или карантинных мер, без согласия работника.

## РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА.

### 5.1. Заработная плата

5.1.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с требованиями Постановления Правительства Республики Казахстан «О системе оплаты труда гражданских служащих работников организации содержащихся за счет средств государственного бюджета,

работников казенных предприятий» от 31.12.2015 г. № 1193 в зависимости от занимаемой должности, стажа работы, образования и специальности;

5.1.2. Условия оплаты труда, определенными трудовым, коллективным договором, соглашениями, актами работодателя, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан;

5.1.3. Работники могут выполнять дополнительную оплачиваемую работу на условиях совместительства, в форме совмещения профессий, выполнения обязанностей временно отсутствующего работников.

5.1.4. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной или электронной форме ежемесячно извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.1.5. Заработная плата устанавливается и выплачивается в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц не позже первой декады следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их.

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

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

5.1.8. При прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится не позднее трех рабочих дней после его прекращения.

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

5.1.10. Работодатель обязуется не допускать удержаний из заработной платы работников без письменного согласия работников, если иное не предусмотрено законодательством Республики Казахстан.

## **5.2. Оплата при дистанционном режиме работы.**

5.2. Оплата при дистанционном режиме работы.

5.2.1. В случаях, предусмотренных законодательством (ст.138 ТК РК, чрезвычайного положения, строгих карантинных мер, утвержденные государственным органом в случаях эпидемии (пандемии) и пр.) работники могут переведены на дистанционный режим работы вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий.

5.2.2. Для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре.

Переход работника на дистанционный режим работы оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.2.3. Работодатель предоставляет работнику средства коммуникаций (средства связи) и несет расходы по их установке и обслуживанию.

В случае, когда работник для выполнения трудовых обязанностей использует собственное оборудование, объекты информатизации в соответствии с законодательством Республики Казахстан об информатизации и иные средства, а также несет расходы по оплате услуг связи, работодателем выплачивается компенсация, размер, порядок и срок выплаты которой устанавливаются по соглашению с работником.

5.2.4. Работодатель не вправе принудить работника к подписанию дополнительного соглашения об изменении режима работы на дистанционную работу.

5.2.5. Оплата труда работника, занятого на дистанционной работе, производится в полном объеме в размере, установленном в трудовом договоре.

5.2.6. Работодатель предоставляет работникам дистанционного режима четко определенный объем работ, цели и задачи со сроками их выполнения.

5.2.7. В случае отсутствия у работника возможности к доступу информации, базы, системе, не позволяли условия труда для выполнения работы, он освобождается от дисциплинарной ответственности.

5.2.8. В период дистанционной работы (фиксированный учет рабочего времени) работник обязан заниматься своими функциональными обязанностями и не должен заниматься личными делами.

### **5.2. Надбавки, доплаты, премирование:**

5.2.1. Размер выплаты доплат и надбавки за условия труда работникам определяется согласно Постановлению Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» от 31 декабря 2015 года № 1193.

5.2.2. Порядок и условия выплаты доплат в сфере спорта работникам предприятия установлены приказом Министра культуры и спорта Республики Казахстан от 29 июня 2016 года № 190 «Правила и условия выплаты доплат работникам организаций физической культуры и спорта», а также утвержденным директором РГКП «Центр олимпийской подготовки «Нур-Султан» «Положении об условиях оплаты труда и премирования работников РГКП «Центр олимпийской подготовки «Нур-Султан».

5.2.3. Премирование, оказание материальной помощи и установление стимулирующих надбавок к должностным окладам работников Предприятия осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» от 31 декабря 2015 года № 1193.

5.2.4. При совмещении профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующих работников производится доплата к заработной плате, которая должна быть не менее 50 % от заработной платы отсутствующего работника (вакантной должности).

## **РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ПОСОБИЯ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.**

**Стороны договорились о том, что:**

6.1. 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.

6.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

6.3. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития.

6.4. С целью закрепления кадров на предприятии и пропаганды здорового образа жизни, проведения спортивных, культурно-массовых и других мероприятий, организации досуга работников и членов их семей, Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и спортивной работы, выделять на это средства, согласно соответствующим утвержденным сметам расходов, в связи с чем на эти цели Работодатель выделяет и перечисляет ежемесячно на счет профсоюза от 0,5% до 1% процент от собственных средств предприятия;

6.5. Социальные пособия по беременности и родам, при усыновлении (удочерении) новорожденных детей выплачиваются из средств Государственного фонда обязательного социального страхования.

6.6. Социальные пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются работникам с первого дня нетрудоспособности и до дня восстановления нетрудоспособности, определяемых согласно листам нетрудоспособности, или до установления инвалидности.

6.7. Основанием для выплаты социальных пособий по временной нетрудоспособности являются листы нетрудоспособности, выданные в установленном законодательством РК порядке. Работник предоставляет Работодателю лист временной нетрудоспособности в день его выхода на работу.

6.8. Размер месячного пособия по временной нетрудоспособности не может превышать пятнадцатикратной величины месячного расчетного показателя (МРП). При наступлении временной нетрудоспособности в период пребывания в ежегодном оплачиваемом трудовом отпуске и в отпуске без сохранения заработной платы пособие не начисляется.

6.9. В соответствии с пп.5 п.2. статьи 181 Трудового кодекса РК Работник обязан сообщать работодателю об установлении инвалидности или ином

ухудшении состояния здоровья, препятствующем продолжению трудовых обязанностей.

6.10. Работодатель освобождает работников от выполнения трудовых обязанностей на время привлечения их к государственным и общественным обязанностям в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РК и другими законодательными актами РК.

6.11. За работником, являющимся донором, на время обследования и сдачи крови сохраняются место работы (должность) и средняя зарплата.

6.12. За время командировки за работником сохраняются место работы (должность) и зарплата.

6.13. Работодатель за счет сэкономленных средств Предприятия и Профком за счет средств профсоюзного комитета Предприятия осуществляет следующие социальные выплаты и льготы (для членов профсоюзной организации), (сумма по усмотрению работодателя и профкома):

- смерти членов его семьи, близких родственников (супругов, родителей, детей, усыновителей, усыновленных, полнородных и неполнородных братьев и сестер, дедушек, бабушек, внуков) или свойственников (родителей супругов);
- вступления в брак;
- рождения ребенка, усыновления или удочерения детей;
- лечения, требующего дополнительных финансовых затрат (стационарное или амбулаторное лечение более 10-ти календарных дней, кроме санаторного);
- причинения имущественного вреда работнику вследствие совершения в отношении его противоправных действий (разбой, кража и др.), а также стихийных бедствий (пожар, наводнение, землетрясение и др.);
- выхода работника на пенсию.

Работодатель совместно с профкомом приобретает новогодние подарки для детей в возрасте до 12 лет включительно.

6.14. Профком выделяет средства для проведения культурно-массовых мероприятий, посвященных Международному женскому дню 8-ое марта, Наурыз мейрамы, Новому году и другие мероприятия, в пределах сумм, установленных сметой профсоюзной организации на соответствующий календарный год.

6.15. Согласно статьи 139 Трудового Кодекса Республики Казахстан работникам предприятия 1 раз календарном году вместе с выплатой отпускных выплачивается пособие на оздоровление в размере одного должностного оклада.

## **РАЗДЕЛ 7. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА.**

7.1. Работодатель гарантирует права работников на безопасность и охрану труда в процессе трудовой деятельности по условиям безопасности труда на рабочем месте, в соответствии с требованиями государственных стандартов, нормативных правовых актов, правил по безопасности и охране труда.

7.2. Политика работодателя в области безопасности и охраны труда строится на принципах приоритета жизни и здоровья работника, создания

здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, предотвращающих производственный травматизм.

7.3. В области безопасности и охраны труда работодатель обязуется:

7.4. Обеспечивать профессиональную подготовку работников, необходимую для безопасного выполнения трудовых обязанностей, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

7.5. Периодически организовывать (не реже одного раза в три года) обучение на курсах повышения квалификации в соответствующих организациях образования проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда руководителей подразделений и ответственных лиц за обеспечение безопасности и охраны труда.

1) Организовывать обучение, инструктирование, проверку знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда.

2) Обеспечивать безопасные условия труда.

3) Оборудовать рабочие места, в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда.

4) Создавать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечивать санитарно-бытовыми помещениями.

5) Обеспечивать в помещениях установленные санитарными нормами температуру, естественное и искусственное освещение, а также вентиляцию.

6) Обеспечивать средствами индивидуальной и коллективной защиты, спецодеждой, спецобувью в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда, а также моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, в соответствии с нормами, установленными уполномоченным госорганом по труду.

7) Проводить организационно-технические мероприятия по безопасности и охране труда;

8) Проводить инструктаж, обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса и работ.

9) Обеспечивать обязательное, за счет средств работодателя страхование ответственности за нанесение вреда здоровью и жизни работников при исполнении ими трудовых обязанностей.

7.6. Работодатель вправе отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда.

7.7. Работники, занимающие руководящие должности, обеспечивают соблюдение Работниками, состоящими в штате возглавляемых ими структурных подразделений, требований по охране труда, а именно: - соблюдение Работниками, выполняющими организационно-распорядительные функции по выполнению межотраслевых и отраслевых правил по охране труда, санитарных норм и правил, а также контроль соблюдения подчиненными им Работниками требований инструкций по охране труда; - соблюдение Работниками, занятыми производственной деятельностью, требований и инструкций по охране труда, разрабатываемых исходя из их профессий или видов выполняемых работ, на основе межотраслевых или типовых инструкций по охране труда.

## **РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.**

8.1. Члены профсоюза пользуются правом на защиту своих интересов по вопросам:

- оплаты труда, социальных гарантий и компенсаций;
- приема на работу, увольнения и занятости;
- режима рабочего времени и времени отдыха;
- безопасности труда и охраны здоровья;
- социально - бытовым вопросам применительно к различным профессиям.

8.2. Член профсоюза в соответствующих органах Профсоюза бесплатно может получать консультацию и юридическую помощь по всем интересующим вопросам.

## **РАЗДЕЛ 9. ГАРАНТИИ И ПРАВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕСТВЕННЫХ И ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ.**

9.1. Гарантии и права профсоюзов определяются Конституцией Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан «Об общественных организациях», Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах» и Уставом Профсоюза.

9.2. Работодатель обеспечивает соблюдение предоставленных Профсоюзу прав и условий для выполнения уставных задач.

9.3. Работодатель предоставляет Профсоюзам информацию по вопросам, связанным с защитой прав и интересов работников и их семей.

9.4. Работодатель освобождает от производственной деятельности с сохранением заработной платы членов выборных профсоюзных органов для выполнения общественных обязанностей, в интересах своих членов, на время профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, а также в работе их пленумов, президиумов, профкомов.

9.5. Обеспечить профсоюзные организации безналичной системой удержания профсоюзных взносов через бухгалтерию Предприятия.

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

9.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с членами выборных профсоюзных органов, не освобожденными от основной работы, допускается при соблюдении общего порядка расторжения трудового договора с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого эти лица являются, кроме случаев ликвидации юридического лица либо



прекращения деятельности работодателя - физического лица. С не освобожденным от основной работы руководителем (председателем) профсоюзного органа не может быть расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя без мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа, кроме случаев ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности работодателя - физического лица.

9.8. Предоставлять право профсоюзам проводить собрания в коллективах Предприятия в рабочее время, без ущерба для производства, по согласованию с администрацией Предприятия.

#### **9.9. Профсоюз имеет право:**

- 1) осуществлять защиту прав Работников на охрану труда перед Работодателем посредством общественного контроля за соблюдением Работодателями нормативных правовых актов по безопасности и охране труда, соглашений, коллективных договоров по созданию Работодателем нормальных условий труда и техники безопасности на рабочих местах в предприятии;
- 2) принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и в проводимых государственными инспекторами труда комплексных проверках состояния безопасности и охраны труда;
- 3) получать информацию и разъяснения, в том числе в письменном виде, от Работодателей и иных должностных лиц организации, необходимые для выполнения своих функций;
- 4) осуществлять проверки выполнения Работодателями обязательств, предусмотренных соглашениями, коллективными договорами в части охраны труда, и вносить по итогам проверки на имя должностных лиц предложения об устранении выявленных нарушений;
- 5) принимать участие в разработке нормативных правовых актов об охране труда, вносить свои предложения;
- 6) обращаться в соответствующие государственные органы с требованиями о привлечении к ответственности Работодателя и иных должностных лиц организации (предприятия), которые виновны в нарушении законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, положений соглашений и коллективных договоров в части охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 7) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, невыполнением обязательств, предусмотренных соглашениями и коллективными договорами, а также трудовыми договорами в части безопасности и охраны труда;
- 8) обращаться по заявлению Работника с исками в суды для защиты прав Работников на возмещение вреда, причиненного в результате увечья или иного повреждения здоровья в связи с исполнением трудовых обязанностей, и в других случаях ущемления прав Работников на безопасность и охрану труда.

Стороны пришли к соглашению:

В составы профсоюзных комитетов, постоянно-действующих комиссий профкомов подразделений избираются представители всех категорий

работников, в том числе молодые работники, женщины, рабочие, специалисты, руководители.

## **РАЗДЕЛ 10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

**Стороны договорились о том, что:**

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение одного месяца со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (статья 156 ТК РК).

10.2. Стороны совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Работодатель осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на собрании.

10.4. По ходатайству профкома администрация принимает меры, предусмотренные законодательством, к работникам, по вине которых нарушаются и не выполняются взаимные обязательства Коллективного договора.

10.5. Стороны в соответствии с законодательством РК несут дисциплинарную ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение и невыполнение обязательств, включенных в коллективный договор.

10.6. Каждая из сторон, подписавших Коллективный договор, признает ответственность за реализацию его целей в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать в разрешении возникающих проблем на принципах равноправия и взаимоуважения, уступок или договоренностей.

10.7. Работники и работодатель проводят совместную работу по сплочению коллектива. При нарушении, невыполнении или неудовлетворительном выполнении своих обязанностей по Коллективному договору стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РК.

## **РАЗДЕЛ 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

11.1. В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора. Если уведомление не поступило ни от одной из сторон, то Коллективный договор считается продленным на один год. Настоящий Коллективный договор действует до заключения нового Коллективного договора.

11.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия производятся в следующем порядке: дополнения и изменения обсуждаются и принимаются

Работодателем и Работниками на основе взаимных консультации, проводимых в течение одного месяца. Внесение изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор не допускается во время проведения коллективных переговоров по разработке проекта нового Коллективного договора.

11.3. Стороны договорились, что период действия Коллективного договора работники не выдвигают новых требований в сфере труда социально-экономических вопросов и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий настоящего Коллективного договора не прибегать к массовым увольнениям.

Контроль выполнения настоящего Коллективного договора осуществляют обе стороны. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора.

Договор подписали:

**от работодателя**

Директор «РГКП Центр олимпийской  
«Нур-Султан»

Могилевский А.В.

« 20 » октября 2021г.

МП



**от работников**

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Аманбаева А.Р.

« 20 » октября 2021г.

МП



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СОГЛАСИТЕЛЬНОЙ КОМИССИИ ПО РАЗРЕШЕНИЮ  
ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ  
СПОРОВ**

**I. Общие положения.**

1. Согласительная комиссия по разрешению индивидуального трудового спора является постоянно действующим органом образуется из равного числа представителей работодателя и работников организации. Число членов согласительной комиссии по 3 человека от каждой стороны.

2. Представители выделяются в комиссию приказом директора Предприятия.

3. Согласительная комиссия по разрешению индивидуальных трудовых споров образуется на срок до 3 лет, то есть на срок действия коллективного договора либо соглашения о социальном партнерстве. В течение этого срока стороны могут заменять своих представителей в порядке, установленном для формирования состава комиссии, полномочия всех представителей истекают одновременно с истечением срока, на который образована комиссия.

4. Обязанности председателя и секретаря на каждом заседании согласительной комиссии выполняются поочередно представителем работников и представителем работодателя. При этом обязанности председателя и секретаря на одном и том же заседании не могут выполняться представителями одной стороны. На каждом заседании комиссии сторонами назначаются председатель и секретарь следующего заседания, на которых возлагается подготовка и созыв заседания.

5. Техническое обслуживание комиссии по трудовым спорам (делопроизводство, хранение дел, подготовка и выдача выписок из протоколов заседаний и пр.) осуществляется работодателем. Руководитель организации своим приказом назначает работника, на которого возлагается работа по техническому обслуживанию комиссии.

6. Делопроизводство согласительной комиссии ведется отдельно от общего делопроизводства в особом разделе номенклатуры дел.

**II. Вопросы, рассматриваемые согласительной комиссией**

7. Согласительная комиссия является обязательным досудебным первичным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организации между работниками и работодателем. Согласительная комиссия вправе рассматривать все без исключения, возникающие индивидуальные трудовые споры.

8. Согласительная комиссия рассматривает споры работников, связанные с применением трудового законодательства, коллективного договора,

соглашений и иных локальных правовых актов, трудовых договоров, в том числе об (о):

- 1) оплате труда;
- 2) переводе на другую работу и перемещении на другое рабочее место;
- 3) оплате труда, в том числе при совмещении должностей, временном замещении отсутствующего работника, совместительстве, за работу в сверхурочное, ночное время, выходные и праздничные дни;
- 4) выплате компенсаций и предоставлении гарантий;
- 5) возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы работника;
- 6) предоставлении отпусков;
- 7) выдаче специальной одежды, специальной обуви.
- 8) выплате заработной платы за время вынужденного прогула или разницы в зарплате за время выполнения нижеоплачиваемой работы в связи с незаконным переводом;
- 9) взыскании заработной платы, включая надбавки, предусмотренные системой оплаты труда;
- 10) применении дисциплинарных взысканий;
- 11) неправильных или неточных записях в трудовой книжке сведений о заключении или изменении трудового договора, если эти записи не соответствуют приказу (распоряжению) или иным предусмотренным законодательством документам.
- 12) восстановлении на работе, об изменении даты и формулировки причины увольнения;
- 13) возмещении причиненного материального ущерба;
- 14) соблюдении режима рабочего времени и времени отдыха;
- 15) отмене решений аттестационной комиссии;

Согласительная комиссия является обязательным органом по рассмотрению других индивидуальных трудовых споров, связанных с применением трудового законодательства, коллективного и трудовых договоров, актов работодателя.

### **III. Порядок работы комиссии по трудовым спорам**

9. Трудовой спор рассматривается комиссией, если работник не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией организации.

10. Прием заявлений, поступающих в комиссию, производится работодателем, за счет и на бланках нанимателя ведется переписка с гражданами и организациями от имени комиссии по трудовым спорам (направление вызовов, дача ответов и т.п.). Все расходы по работе комиссии несет Работодатель.

11. Работники могут обращаться в согласительную комиссию по трудовым спорам: - по спорам о восстановлении на работе – до истечения одного месяца со дня вручения копии акта работодателя о прекращении трудового договора; - по другим трудовым спорам – в течение одного года с того дня, когда работник или работодатель узнал, или должен был узнать о нарушении своего права. Течение срока обращения по рассмотрению

индивидуальных трудовых споров приостанавливается в период действия договора о медиации по рассматриваемому трудовому спору, а также в случае отсутствия согласительной комиссии до ее создания. При пропуске по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить.

12. Согласительная комиссия по трудовым спорам обязана рассматривать трудовые споры в 15-дневный срок со дня регистрации заявления.

13. Работник, по заявлению которого рассматривается трудовой спор, должен быть приглашен на заседание комиссии не позднее, чем за три дня.

14. Заседания комиссии по трудовым спорам проводятся в такое время, чтобы члены комиссии, заинтересованный работник, а также свидетели и приглашенные специалисты и эксперты могли присутствовать на заседании в удобное для них время.

15. Все споры должны рассматриваться согласительной комиссией по трудовым спорам в присутствии работника, подавшего заявление. Заочное рассмотрение спора допускается лишь по письменному заявлению работника. При неявке работника на заседание комиссии рассмотрение его заявления откладывается до следующего заседания. При вторичной неявке работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление вновь.

16. Согласительная комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, поручать отдельным лицам проведение технических и бухгалтерских проверок, требовать от администрации представления документов и расчетов, направлять запросы и пользоваться консультациями государственных и вышестоящих органов.

17. В начале заседания комиссии по трудовым спорам заинтересованный работник имеет право заявить мотивированный отвод любому члену комиссии, участвующему в заседании. В этом случае рассмотрение спора переносится на другое время, устанавливаемое комиссией.

18. Согласительная комиссия по трудовым спорам правомочна принимать решение, если на ее заседании присутствует не менее 2/3 всех членов комиссии. Решения комиссии по трудовым спорам принимаются по соглашению между всеми представителями работников и представителями администрации, участвующими в заседании, имеют обязательную силу и в каком-либо утверждении не нуждаются. Решения комиссии должны быть мотивированы и основаны на действующем законодательстве, коллективном и трудовом договорах, соглашениях, правилах, положениях и инструкциях. В решениях комиссии по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику. Решение согласительной комиссии в течение двух рабочих дней направляется Работодателю и заявителю.

19. На каждом заседании комиссии по трудовым спорам обязательно ведется протокол. Протокол подписывается после окончания заседания председателем и секретарем. При не достижении соглашения в протоколе заседания комиссии излагаются предложения каждой стороны и отмечается, что соглашение не состоялось. К протоколу прикладываются материалы

проверок, письменные объяснения, заключения, переписка и иные документы, полученные комиссией в ходе рассмотрения спора.

20. Если при рассмотрении спора в комиссии по трудовым спорам соглашение между представителями работников и представителями администрации не было достигнуто, работник имеет право обратиться с заявлением о разрешении спора в суд.

21. В случае несогласия работника с решением по трудовому спору, вынесенным комиссией, работник может обратиться с заявлением о разрешении трудового спора в суд.

#### **IV. Порядок исполнения решений комиссии по трудовым спорам**

22. Решения комиссии по трудовым спорам подлежат исполнению администрацией организации в срок, указанный в решении. Решение о восстановлении на работе исполняется немедленно.

23. Работнику, восстановленному на прежней работе, выплачивается средняя заработная плата за все время вынужденного прогула (отстранения от работы) или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы при незаконном переводе на другую работу, но не более чем за шесть месяцев.

24. При задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе согласительная комиссия выносит решение о выплате работнику средней заработной платы или разницы в заработной плате за время задержки исполнения решения.

#### **V. Порядок вынесения и исполнения решений по отдельным спорам**

25. В случаях незаконного перевода, перемещения, изменения существенных условий труда либо отстранения от работы работник подлежит восстановлению на прежней работе, на прежнем рабочем месте и ему восстанавливаются прежние существенные условия труда. Перемещение должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами. Перевод и перемещение работника, в том числе произведенные с согласия работника, считаются незаконными, если это противопоказано ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением или требованием законодательства (запрет применения труда отдельных категорий работников, в частности женщин и несовершеннолетних). Не может быть признан прогулом отказ работника приступить к работе, на которую он был переведен с нарушением закона. При отсутствии доказательств, подтверждающих обоснованные производственные, организационные или экономические причины, изменение существенных условий труда является незаконным.

26. При вынесении решения о восстановлении на работе, комиссия по трудовым спорам одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы.

27. Разрешая спор о применении к работнику мер дисциплинарного взыскания, комиссия по трудовым спорам может отменить взыскание, наложенное незаконно или не соответствующее тяжести проступка. Однако комиссия не может заменить одну меру другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со ст. 65 ТК РК право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит Работодателю.

28. Решение о восстановлении на работе незаконно переведенного на другую работу работника подлежит немедленному исполнению.

29. При рассмотрении споров о взыскании денежных сумм согласительная комиссия по трудовым спорам может принять решение о возврате невыплаченных и незаконно удержанных сумм работнику за период, не превышающий трех лет до момента обращения в согласительную комиссию.

30. Суммы, взысканные с Работодателя, выплачиваются работнику в срок, установленный для выплаты заработной платы, ближайший после вынесения решения комиссией.

## VI. Гарантии работы членов комиссии по трудовым спорам

31. Работникам, избранным в состав комиссии по трудовым спорам, за время работы комиссии сохраняется средняя заработная плата.

32. Заключение (продление) трудовых договоров с членами комиссии по трудовым спорам допускается на срок не менее срока их полномочий.



**ДОГОВОР****о полной индивидуальной материальной ответственности**

г. Нур-Султан

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ год

РГКП «Центр олимпийской подготовки «Нур-Султан» Комитета по делам спорта и физической культуры Министерства культуры и спорта Республики Казахстан, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице Директора Могилевского Андрея Витальевича, действующего на основании Устава, с одной стороны и \_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, именуемые в дальнейшем «Стороны» согласно Трудового договора от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года № \_\_\_\_, заключили настоящий договор (далее - Договор) о нижеследующем:

**1. Предмет договора**

1.1. Регулирование Сторонами вопросов материальной ответственности «Работника», занимающего должность или выполняющего работы, связанные с приемкой, передачей, хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием в процессе своей деятельности переданных ему имущества и ценностей.

1.2. В соответствии с условиями настоящего Договора «Работник» принимает на себя обязательство нести полную материальную ответственность перед «Работодателем» за не обеспечение сохранности имущества и других материальных ценностей, вверенных ему или переданных в соответствии с актом приема-передачи, накладной, расходным кассовым ордером или под отчет по доверенности.

1.3. Материальными ценностями признаются деньги и товарные ценности, отраженные в бухгалтерском балансе «Работодателя»

**2. Условия наступления полной материальной ответственности «Работника» и размер ущерба**

2.1. «Работник» привлекается к полной материальной ответственности при наличии следующих ситуаций:

- 1) противоправности поведения (действия или бездействия) «Работника»;
- 2) вины «Работника» в причинении вреда;
- 3) причинной связи между виновным противоправным поведением и причиненным ущербом (вредом).

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества «Работодателя» или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у «Работодателя», если «Работодатель» несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для «Работодателя» произвести

затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Противоправными признается такое поведение (действие или бездействие) «Работника», когда он не исполняет (или не должным образом исполняет) свои трудовые обязанности, возложенные на него законодательством РК и трудовым Договором.

Виновным признается противоправное деяние, совершенное умышленно или по неосторожности.

2.2 Размер причиненного ущерба (вреда) определяется:

- а) по фактическим потерям;
- б) на основании бухгалтерского учета;
- в) исходя из балансовой стоимости материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам.

2.3 При хищении, недостаче, умышленном уничтожении, повреждении или порче материальных ценностей применяются цены, действующие в данной местности на день причинения вреда.

### **3. Обязанности и права Сторон**

#### **Работодатель обязан:**

3.1. Создать Работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенных ему материальных ценностей

#### **Работник обязан:**

3.2. Со дня установления вины «Работника» в причинении ущерба (вреда) в добровольном порядке возместить «Работодателю» прямой действительный причиненный им ущерб, выплатить «Работодателю» стоимость причиненного ущерба в разумные сроки, согласованные Сторонами, установленными в зависимости от размера причиненного ущерба (вреда);

3.3. Бережно относиться к переданным ему материальным ценностям и принимать все зависящие от него меры к их сохранности;

3.4. Своевременно сообщать «Работодателю» обо всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенных ему материальных ценностей;

3.5. Строго соблюдать установленные правила хранения материальных ценностей и совершения операций с ними;

3.6. Не допускать разглашения сведений об известных ему операциях с материальными ценностями по осуществлению их хранения, отправки, перевозки, а также о системах охраны и сигнализации, обеспечивающих сохранность материальных ценностей;

3.7. Участвовать в инвентаризации вверенных ему материальных ценностей и совершения операций с ними;

3.8. Вести учет, составлять и представлять в установленном Работодателем порядке товарно-денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенных ему и находящихся в его распоряжении имущества и товарно-материальных ценностей.

3.9. Своевременно возвратить Работодателю по акту приема-передачи материальные ценности по завершении их использования или не позднее, чем в последний рабочий день при прекращении или расторжении ТД по любой причине. При этом, если Работник не произведет возврат материальных ценностей в последний рабочий день, такие материальные ценности будут признаны утраченными по вине Работника, и причиненный этим вред будет подлежать возмещению в соответствии с настоящим Договором.

**Работодатель имеет право:**

3.10. Требовать от Работника бережного отношения к вверенным материальным ценностям;

3.11. При наступлении условий полной материальной ответственности «Работника» применить к нему все меры воздействия, предусмотренные действующим законодательством РК.

Работник имеет право:

3.12. В целях сохранности вверенных ему материальных ценностей применять все необходимые меры, не противоречащие законодательству РК и интересам «Работодателя»;

3.13. Предоставлять доказательства о том, что им принимались все необходимые меры для соблюдения сохранности вверенных ему материальных ценностей.

#### 4. Особые условия

4.1 Привлечение «Работника» к материальной ответственности влечет за собой следующие последствия:

1) расторжение трудового Договора с «Работником» в соответствии с его условиями;

2) полное возмещение «Работником» прямого действительного ущерба (вреда) причиненного ввиду необеспечения сохранности вверенных ему материальных ценностей (в добровольном или в судебном порядке);

3) привлечение «Работника» к дисциплинарной, административной, уголовной ответственности.

#### 5. Прочие условия

5.1. Договор вступает в силу с момента его подписания и действует на весь период работы «Работника» у «Работодателя», а в случае причинения ущерба (вреда) «Работником» – до полного возмещения причиненного ущерба (вреда).

5.2. Все изменения и дополнения к настоящему Договору оформляются дополнительными соглашениями, являющимися неотъемлемой частью настоящего Договора.

5.3. При возникновении споров между Сторонами, последние решают их путем мирного урегулирования на основе взаимоуважения и достижения компромисса. В случае невозможности достижения обоюдного соглашения,

споры подлежат разрешению в установленном законодательством РК судебном порядке.

5.4. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из Сторон, имеющих одинаковую юридическую силу.

**РГКП «Центр олимпийской  
«Нур-Султан»:**  
010000, Адрес: г. Нур-Султан,  
пр. Кабанбай Батыра, 45 «А»  
БИН: 210140032778  
ИИК: KZ816018871000077591  
– дополнительный счет  
ИИК: KZ606018871000077581  
– бюджетный счет  
БИК HSBKKZKX  
АО «Народный банк  
Казахстана»  
Тел:

**Ф.И. О.** \_\_\_\_\_  
**Адрес:** \_\_\_\_\_  
**Номер**  
**уд.личн.:** \_\_\_\_\_  
**Дата выдачи:** \_\_\_\_\_  
**Выдан:** \_\_\_\_\_  
**ИИН:** \_\_\_\_\_  
**Тел:** \_\_\_\_\_

**Могилевский А.В.**





