

Коллективный договор обсужден
работниками НАО «Казахский
национальный исследовательский
технический университет имени
К.И.Сатпаева»
и подписан представителями сторон
« 17 января 2022 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Некоммерческого акционерного общества
«Казахский национальный исследовательский
технический университет имени К.И.Сатпаева»
на 2022-2024гг.

г.Алматы

НАО «Казахский национальный исследовательский технический университет имени К.И. Сатпаева» (далее – Университет) в лице его представителя - Председателя Правления ректора Бегентаева Мейрама Мухаметрахимовича (далее - Работодатель), Работники – работающие на основе трудового договора, являющиеся членами «Первичной профсоюзной организации работников Казахского национального исследовательского технического университета имени К.И. Сатпаева», в лице ее представителя - Председателя Омирзаковой Шолпан Медетбековны (далее – Профсоюз), действующих на основании своих Уставов, совместно именуемые Стороны, заключили настоящий Коллективный договор о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Коллективный договор (далее – Коллективный договор/ Договор) разработан на основании Трудового кодекса Республики Казахстан, законом «Об образовании», законом «О профессиональных союзах» и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан, а также Отраслевым соглашением о социальном партнерстве по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников сферы образования и науки на отраслевом уровне (Далее – Отраслевое соглашение/ ОС).

1.2 Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения в Университете, а также установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий их труда. Его положения являются обязательными для Сторон его подписавших

1.3 В совместной деятельности Стороны обязуются неукоснительно соблюдать условия Трудового кодекса Республики Казахстан и данного Коллективного договора, строить взаимоотношения на принципах социального партнерства и признавать при этом:

- приоритет нормативных правовых актов Республики Казахстан;
- права и полномочия каждой из Сторон и их равноправие;
- социальные гарантии работников, которые не могут быть ниже установленных законодательством и должны быть пересмотрены при изменении законодательства;
- уважение интересов и добровольность принятия обязательств сторон
- обязательность выполнения условий Коллективного договора и иных соглашений;
- ответственность сторон и их представителей за невыполнение принятых обязательств;
- гласность принятых решений.

1.4 Работодатель совместно с Профсоюзом вправе устанавливать дополнительные трудовые и социально-экономические льготы отдельным категориям работников.

1.5 Коллективный договор основан на принципах социального партнерства, взаимного доверия и уважения, разграничения прав и обязанностей сторон и распространяется на Работодателя и работников Университета, от имени которых он заключен, и присоединившихся к нему работников (согласно Приложению № 1 к настоящему Договору) на основании заявления, поданного в соответствующую профсоюзную организацию.

1.6 Социальное партнерство между сторонами настоящего договора осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора и его заключения;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участия работников, их представителей в управлении учебным процессом;
- участия представителей Работников и Работодателя в досудебном разрешении трудовых споров (Согласительная комиссия пп.26) п.2 ст.23 Трудового кодекса Республики Казахстан, положения о согласительной комиссии утвержденной отраслевым профсоюзом.
- рассмотрения Работодателем предложений профсоюзной организации.

1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учебного заведения, расторжения трудового договора с ректором, либо переизбрания председателя профсоюзной организации, подписавших настоящий Коллективный договор.

1.8 При реорганизации (слияний, присоединении, разделении, преобразовании, выделении) Университета настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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.9.2. настоящего договора.

1.12 Ни одна из Сторон не вправе в одностороннем порядке прекращать или приостанавливать действие настоящего Коллективного договора, за исключением случаев, предусмотренных

Трудового кодекса Республики Казахстан (см. изм от 01.07.2021 № 61-VII п.3 ст.10).

1.13 Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров Работодатель создает Согласительную комиссию согласно статье 159-161 Трудового кодекса Республики Казахстан на паритетных началах из равного числа представителей от Работодателя и Работников.

1.14 Стороны договорились проводить обязательное ежегодное обучение членов совещательных и координационных органов основам трудового законодательства Республики Казахстан, развитию умения вести переговоры и достижению консенсуса в трудовых спорах.

1.15 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 ректора, представители Работников избираются на заседании Профкома.

1.16 Настоящий Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. В случае истечения срока действия Коллективного договора считается продленным до заключения нового Коллективного договора, но не более чем на срок до одного года, при условии, что, хотя бы одной из сторон до истечения срока его действия внесено предложение о заключении нового коллективного договора.

1.17 Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению условий Коллективного договора, с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

1.18 Перечень актов Работодателя, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает с учетом мотивированного мнения Профсоюза:

- правила трудового распорядка;
- правила оплаты труда работников;
- графики работы;
- графики отпусков;
- количество календарных дней трудового отпуска;
- расписание учебных занятий;
- учебная нагрузка научно- педагогических работников;
- инструкции по охране труда;
- приказы об изменении условий труда;
- приказы об объявлении рабочими праздничных и выходных дней;
- приказы о введении режима неполного рабочего времени;
- приказы о применении суммированного учета рабочего времени;
- приказы о применении дистанционного рабочего времени;
- приказы о поощрениях и взысканиях;
- приказы о премировании, назначении доплат и материальной помощи;
- приказы о сокращении численности работающих и изменении штатного расписания;

- приказы о расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя;

- перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение спецодеждой, спец-обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами за счет средств Работодателя;

- перечень профессий и должностей работников занятых на работах с вредными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- перечень профессий работников, которым выдаются ежемесячно моющие и чистящие средства;

- акт работодателя об утверждении перечня должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми может заключаться договор о полной индивидуальной или коллективной (солидарной) материальной ответственности, за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам, а также типовой договор о полной материальной ответственности.

1.19 По запросу Профкома предоставляется информация о размере отчислений, удержанных из заработной платы работников и перечисленных на расчетный счет Профкома в качестве членских профсоюзных взносов.

1.20 По запросу Профкома предоставляются сведения о численности и составе работников в целом и его подразделений, о системе оплаты труда, об условиях труда и противопожарной безопасности, о показателях производственного травматизма, о наличии свободных рабочих мест, о задолженности по выплате заработной платы и иным социальным выплатам. Работодатель заблаговременно (не менее чем за один месяц) направляет в Профком информацию о предстоящей реорганизации предприятия или его подразделений, о подготовке имущества к приватизации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1 Трудовые отношения Сторон устанавливаются и регулируются в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан «Об образовании», Уставом НАО «Казахский национальный исследовательский технический университет имени К.И. Сатпаева».

2.2 Основным документом, регулирующим отношения Работников, является трудовой договор, заключенный в соответствии с действующим Трудовым кодексом Республики Казахстан.

2.3 Условия трудового договора заключенным с Работодателем не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим Трудовым кодексом Республики Казахстан, отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

2.4 Согласно статье 30 п.2 Трудового кодекса Республики Казахстан, трудовой договор, может быть заключен на определенный срок не менее одного года кроме случаев, установленных подпунктами 3), 4), 5) и 6) настоящего пункта. В случае истечения срока действия трудового договора, если ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня не уведомила о прекращении трудовых отношений, он считается продленным на тот же срок, на который был ранее заключен, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 статьи 51 настоящего Кодекса.

2.5 Трудовой договор с работниками заключается как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан, срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, а также может заключаться по соглашению сторон трудового договора.

2.6 Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника предшествует избрание его по конкурсу на замещение соответствующей должности в соответствии с действующими стандартами.

2.7 В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы – до выхода этого работника на работу.

2.8 Привлечение Работников на работы, не связанные с выполнением их должностных обязанностей, не допускается, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан.

2.9 Установленным Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении», не допускается расторжение трудового договора с Работниками, которым осталось менее трех лет до достижения пенсионного возраста, в связи с сокращением численности работников или штата, несоответствия по результатам аттестации работника занимаемой должности без наличия положительного решения комиссии, созданной на паритетной основе представителями Работодателя и Профсоюза.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) сокращение численности или штата работников и 3) снижения объема производства, выполняемых работ, оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния Работодателя пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса Республики Казахстан, не допускается с беременными женщинами, предоставившими справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати

лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери.

2.10 При сокращении численности или штата Работников при равной производительности труда и квалификации, преимущественное право оставления на работе имеют лица:

- работники, совмещающие работу с обучением в вузах, магистратуре, докторантуре;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными и отраслевыми наградами;
- работники, имеющие допуск к государственной тайне и работающие с ней на постоянной основе;
- работники предпенсионного возраста (три года до пенсии).
- Работники с ограниченными способностями, инвалидов соответствующих групп.

Режим труда работников определяется в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан и Правилами трудового распорядка.

В организации устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями и продолжительностью рабочего времени 40 часов;
- сокращенная рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов для:
- работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работников – инвалидов первой и второй группы п.3 ст.69 Трудового кодекса Республики Казахстан;
- неполное рабочее время в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан.
- пятидневная или иная продолжительность рабочей недели устанавливается актами Работодателя.
- учебная работа профессорско-преподавательского состава (ППС) определяется расписанием учебных занятий, другие виды деятельности – индивидуальным планом.

2.11 Стороны заключают соглашения, включающие перечень мероприятий по трудоустройству, повышению квалификации, переподготовке и т.п. высвобождаемых Работников, а также производят выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Казахстан.

2.12 Профсоюз обеспечивает регулярную работу бесплатной юридической консультации для Работников по вопросам, вытекающим из трудовых отношений.

2.13 С целью повышения правовой грамотности Работодатель и Профсоюз не реже одного раза в год организуют и проводят обучение руководителей подразделений и профсоюзного актива всех уровней в области социально-трудовых отношений.

2.14 В целях повышения эффективности труда, поощрения Работников и состязательности между ними, а также коллективами структурных подразделений Работодатель совместно с Профсоюзом организывает и проводит:

- профессиональные конкурсы;
- рейтинги институтов, кафедр, отделов и других структурных подразделений;
- выдвижение кандидатур для занесения в Книгу и Доску почета;
- выдвижение кандидатур для представления к награждению правительственными, ведомственными и иными наградами.

2.15 Работодатель в целях эффективной работы за счет собственных средств обеспечивает право Работников на повышение квалификации не реже одного раза в 3 года, согласно утвержденному плану повышения квалификации. Руководителям структурных подразделений рекомендуется выделять часть внебюджетных средств на повышение квалификации Работников соответствующих структурных подразделений;

2.16 Согласно статье 138 Трудового кодекса Республики Казахстан при дистанционной работе, Работодатель обеспечивает работника необходимыми для выполнения трудовых обязанностей оборудованием, объектами информатизации в соответствии с законодательством Республики Казахстан об информатизации, услугами связи и иными средствами. Работодатель несет расходы по их установке и обслуживанию;

2.17 Трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями (Статья 159 Трудового кодекса Республики Казахстан).

3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Режим труда работников определяется в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан и Правилами трудового распорядка:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями и продолжительностью рабочего времени 40 часов;
- сокращенная рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работников – инвалидов первой и второй группы;
- неполное рабочее время в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан.
- пятидневная или иная продолжительность рабочей недели устанавливается актами Работодателя.
- учебная работа профессорско-преподавательского состава (ППС) определяется расписанием учебных занятий, другие виды деятельности – индивидуальным планом.

- ***Гибкий график рабочего времени, согласованный с руководителями подразделений с обязательным пребыванием на рабочем месте с 11:00 до 12:00 и с 13:00 до 15:00 с понедельника по пятницу, и обеденный перерыв продолжительностью 1 час (с 12:00 до 13:00). С учетом расписания занятий;***
- ***Возможность удаленной работы 2 дня в неделю, за исключением должностей, отвечающих за жизнедеятельность Университета.***

3.2 Расписание занятий составляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов.

3.3 Допускается превышение нормы продолжительности рабочего времени, с письменного согласия работника, при соблюдении требований трудового законодательства и условии совместительстве должностей согласно п.1 и п.2 статьи 77 Трудового кодекса Республики Казахстан.

3.4 Ежегодные трудовые отпуска работникам предоставляются в соответствии с графиком отпусков, который утверждается Работодателем, с учетом мнения Работников. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого трудового отпуска оставляет двадцать четыре календарных дня. Количество календарных дней оплачиваемого трудового отпуска по категориям Работников Университета:

- Профессорско-преподавательский состав – 56 дней;
- ***работники медицинских пунктов – 36 дней;***
- ***работники архива и научной библиотеки – 33 дня;***
- ***административно-управленческий, учебно-производственный персонал, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал, работники методической службы-33 дня;***
- ***младший обслуживающий персонал – 30 дней.***

3.5 Работодатель обязан предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (согласно статье 100 Трудового кодекса Республики Казахстан):

- 1) По выбору родителей- матери либо отцу ребенка;
- 2) Родителю одному воспитывающему ребенка;
- 3) Являющемуся опекуном, либо родственником воспитываемого ребенка, оставшемуся без попечения родителей;
- 4) Работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка (детей).

3.6 На основании заявления Работника (ст.97 п.3 Трудового кодекса Республики Казахстан) предоставлять ***социальные отпуска*** до пяти дней с

оплатой в размере среднедневного заработка на основании письменного заявления работника, *в следующих случаях:*

- *регистрации брака;*
- *похорон близких родственников (супруга, супруги, родителей своих и родителей супруга/супруги, детей, усыновителей, усыновленных, родных братьев и сестер, дедушек, бабушек, внуков);*
- *женщинам, одиноким отцам, опекунам, воспитывающим детей, обучающихся в начальных классах организаций образования - 1 сентября и родителям учащихся выпускного класса – один день в день проведения школой «последнего звонка»;*
- *в дни дачи (донации) крови и ее компонентов работникам Университета, являющимся донорами один день отдыха – при наличии справки соответствующего медицинского учреждения.*
- *В случае, если по соглашению с Работодателем работник, являющийся донором, в дни дачи (донации) крови и ее компонентов приступил к работе, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха с сохранением за ним средней заработной платы либо этот день может быть присоединен к ежегодному трудовому отпуску;*
- *Не допускается привлечение работника, являющегося донором, в дни дачи крови и ее компонентов к работам в ночное время, сверхурочным работам, тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда.*
- *для прохождения скрининговых исследований не более 3-х рабочих дней, а также право на профилактику здоровья, профосмотр и физкультуру в рабочее время;*
- *на постановку на медицинский учет по беременности и родам до 12 недель – не менее 3-х рабочих дней (см. изм в Трудовом кодексе Республики Казахстан от 04.05.2020 г № 321-VI ст.87 пп5) п.5*
- *мужьям, жены которых выписываются из родильного дома – 1 день.*

Неиспользованный своевременно социальный отпуск не может быть приурочен к ежегодному трудовому отпуску или перенесен на другое время.

Исчисление сроков, указанных в настоящем подпункте, осуществляется в рабочих днях непрерывно (без учета выходных и праздничных дней). Данный порядок исчисления сроков не применяется к случаям, предусмотренным абзацами 3 (1 сентября, последний звонок) и 4 (дни медицинского обследования и дачи (донации) крови и её компонентов) настоящего подпункта;

3.7 Предоставлять оплачиваемый день отдыха на основании заявления работника в следующих случаях:

в дни вакцинации против коронавирусной инфекции Covid-19 - 1 день за каждый этап вакцинации (при наличии подтверждающих документов);

В случае, если работник, получивший вакцину, в дни вакцинации приступил к работе, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха, по согласованию со своим непосредственным руководителем. Предоставляемые дни отдыха в связи с получением вакцины против коронавирусной инфекции Covid-19" должны быть использованы в текущем году.

3.8 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются совместно с оплачиваемым трудовым отпуском.

3.9 Предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 3 календарных дня: женщинам, имеющим 4 и более детей в возрасте до 12 лет, а также женщинам, имеющим на иждивении детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;

- главным бухгалтерам, бухгалтерам (отраслевое соглашение);

- медицинским работникам;

- библиотекарям.

3.10 Женщинам, имеющим детей до полутора лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем 3 часа работы.

3.11 Стороны пришли к соглашению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы на основании заявления работника в следующих случаях:

- по уходу за малолетними детьми (от 3 до 4 лет) – до 30 календарных дней;
- женщинам, имеющим двух и более детей до 12 лет - до двух недель в году;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 дней;
- по состоянию здоровья при наличии заключения ВКК до 30 календарных дней;
- учебные отпуска Работникам, обучающимся в организациях образования;
- по семейным обстоятельствам не более 90 календарных дней.
- Исчисление сроков, указанных в настоящем подпункте осуществляется в календарных днях;

3.12 Работодатель обязан предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им 3 лет, с сохранением трудового стажа, места работы и должности за данный период. Работник может использовать этот отпуск по частям, на основании письменного заявления.

3.13 В случае если на день истечения срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, беременная женщина предоставит справку о беременности сроком 12 и более недель, а также работник, имеющий ребенка в возрасте до 3 лет, усыновивший (удочеривший) ребенка и пожелавший использовать свое право на отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком, предоставит письменное заявление о продлении срока трудового договора, кроме случаев замещения временно отсутствующего работника, то Работодатель обязан продлить срок трудового договора до дня окончания отпуска по уходу за ребенком. (Статья 51, пункт 2 Трудового кодекса Республики Казахстан)

3.14 Оплачиваемый трудовой отпуск может быть прерван работодателем в случае производственной необходимости только с письменного согласия работника. В связи с отзывом, неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого трудового отпуска по соглашению сторон предоставляется в течение рабочего года или в следующем рабочем году в любое время, либо присоединиться к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску на следующий год. При отзыве работника из ежегодного оплачиваемого трудового отпуска вместо предоставления неиспользованной части отпуска в другое время по соглашению между работником и работодателем, работнику производится компенсационная выплата за дни неиспользованной части ежегодного оплачиваемого трудового отпуска. Не допускается отзыв из ежегодного оплачиваемого трудового отпуска работника, беременных женщин, предоставивших справку о беременности, и работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. (Статья 95 Трудового кодекса Республики Казахстан)

3.15 График отпусков или заявления являются основанием для издания приказа о предоставлении отпуска. В случае внесения изменений в график отпусков работник должен быть извещен об этом не менее чем за месяц до начала отпуска.

Запрещается:

- повторный перенос перенесенного отпуска;
- не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд;
- не предоставление ежегодного оплачиваемого трудового отпуска, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.16 Привлечение работника к работе в выходные дни допускается только с письменного согласия работника, при этом по желанию работника предоставляется ему другой день отдыха или производится оплата в 1,5 – кратном размере.

3.17 Привлечение работника к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника.

3.18 Общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать: а) в месяц – 12 часов;

б) в год – 120 часов п.2, ст.78 Трудового кодекса Республики Казахстан.

3.19 Оплата ежегодного трудового отпуска производится не позднее, чем за три рабочих дня до его начала, а в случаях предоставления трудового отпуска вне графика – не позднее трех рабочих дней со дня его предоставления.

3.20 Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работнику за первый и последующие годы работы по соглашению Сторон предоставляется в любое время рабочего года

3.21 По вопросам режима труда и отдыха Работники обязуются:

- 1) соблюдать установленный режим труда и отдыха;
- 2) использовать рабочее время для высокопроизводительного труда;
- 3) использовать оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск согласно утвержденному графику очередности отпусков, оформив соответствующие документы не позднее, чем за две недели до отпуска.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1 Оплату труда работников производить согласно законодательству Республики Казахстан, а также на основе Положений по оплате труда утвержденных внутренними органами Работодателя.

4.2 Выплату заработной платы за отчетный месяц производить не позднее 10 числа следующего за оплачиваемым месяцем, не реже одного раза в месяц. Выплату аванса - до 25 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне согласно п.1 ст.113 Трудового кодекса Республики Казахстан.

4.2.1 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 согласно п.2 ст.113 Трудового кодекса Республики Казахстан.

4.2.2 Удержания из заработной платы работника производятся по решению суда, а также в случаях, предусмотренных законами и статьей 115 Трудового Кодекса Республики Казахстан;

4.2.3 При невыплате заработной платы работодателем в полном объеме и в сроки, которые установлены трудовым, коллективным договорами, работодатель несет ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан. Работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню за период задержки платежа. Размер пени рассчитывается исходя из 1,25-кратной базовой ставки Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате заработной платы и начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивая днем выплаты согласно п.3 ст.113 Трудового кодекса Республики Казахстан.

4.2.4 При прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится не позднее трех рабочих дней после его прекращения согласно п.4 ст.113 Трудового кодекса Республики Казахстан.

4.3 Работодатель осуществляет премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам в размере, установленном внутренними документами Работодателя.

4.4 Производить оплату труда работников в выходные и праздничные дни, а также в сверхурочное и ночное время в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, настоящим Коллективным договором и (или) актами Работодателя не ниже чем в полуторном размере от должностного оклада с учетом доплат и надбавок.

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

4.6 Доплаты за условия труда работникам выплачиваются Работодателем в размерах, установленных Правилам оплаты труда работников Университета.

4.7 Стороны договорились, что в состав тарификационной комиссии, а также в состав комиссии по исчислению стажа работы по специальности, в обязательном порядке вводится представитель Профсоюза.

4.8 Введение, замена и пересмотр норм труда, оплаты труда производится Работодателем, о которых Работники должны быть извещены не позднее, чем за один месяц.

4.9 Работодатель принимает на себя обязательство ежемесячно представлять Работникам развернутую письменную информацию о начислении заработной платы с указанием всех удержаний. В целях

снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

4.10 В целях создания условий для подготовки и сдачи нормативных тестов Первого Президента Республики Казахстан – Лидера Нации и улучшения физических качеств, предоставить профессорско-преподавательскому составу и сотрудникам Университета, право на занятие физической подготовке в течении рабочей недели с сохранением заработной платы в спортивно-оздоровительных секциях, в том числе бесплатного посещения физкультурно-оздоровительного комплекса в КазНИТУ имени К.И.Сатпаева, три дня в неделю не более одного часа в день в соответствии с утвержденным положением.

4.11 Предоставить право на занятие волонтерской деятельностью профессорско-преподавательскому составу и сотрудникам Университета, в рабочее время не более 4-х часов в неделю в период участия в волонтерских акциях не более 2-х раз в год, с сохранением заработной платы в соответствии индивидуальных планов и должностных инструкций.

4.12 Техническому инспектору, избранному от профсоюза, председателю профсоюза из стимулирующих средств университета обеспечить премирование ко дню профсоюза в размере месячной заработной платы.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ПОСОБИЯ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1 Работодатель обязуется предоставлять работникам Университета социальные льготы, установленные законодательством, а также:

1) производить выплату социальных пособий по временной нетрудоспособности в случаях, установленных ст. 133 Трудовым кодексом Республики Казахстан:

- работникам, имеющим среднюю заработную плату в месяц, не превышающую пятнадцатикратную величину месячного расчетного показателя - из расчета средней заработной платы в месяц. При наступлении временной нетрудоспособности в период пребывания в ежегодном оплачиваемом трудовом отпуске и в отпуске без сохранения заработной платы пособие не начисляется;

- социальные пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются согласно листам нетрудоспособности, выданным в установленном законодательством порядке.

- во всех случаях пособие по временной нетрудоспособности не может быть менее установленного законодательством;

2) социальные пособия по беременности и родам, при усыновлении (удочерении) новорожденных детей, выплачиваются из средств Государственного фонда обязательного социального страхования;

3) оказывать материальную помощь нуждающимся работникам Университета, при различных жизненных ситуациях (пожар, аварии, сложная операция, лечение, инвалидность, длительная болезнь и т.д.) в размере, установленном внутренними документами Работодателя, но не ниже 2,5 МРЗП;

4) к юбилейным датам предоставлять единовременное вознаграждение работникам, проработавшим в университете более 10 лет, в размере соответственно возрасту (50 лет – 50 000 тенге; 60 лет – 60 000 тенге; 70 лет – 70 000 тенге; 5 лет – 75 000 тенге; 80 лет – 80 000 тенге; 90 лет – 90 000 тенге и т.д)

5) при смерти членов семьи работника, его близких родственников (родители, дети, супруги, родные братья, сестры) выплачивать материальную помощь, в размере, установленном внутренними документами Работодателя, не ниже 2,5 МРЗП;

6) в случае смерти работника, выплачивать родственникам материальную помощь, в размере, установленном внутренними документами Работодателя, не ниже 2,5 МРЗП;

7) оказывать материальную помощь работникам Университета при регистрации первого брака на основании письменного заявления, поданного не позднее тридцати календарных дней со дня регистрации, в размере, установленном внутренними документами Работодателя;

8) для поддержания и укрепления здоровья работников, стимулирования их к здоровому образу жизни – выплачивать единовременное пособие на оздоровление к отпуску согласно внутренним документам Работодателя.

9) выделять средства на новогодние подарки детям до 14 лет работников Университета, членов профсоюза;

10) перечислять первичной профсоюзной организации работников денежные средства в размере до 100 000 000 тенге в год для:

- проведения культурно-массовых, спортивных, корпоративных и других гарантированных мероприятий, согласно утвержденному плану мероприятий на календарный год Профсоюза;

- обеспечения функционирования деятельности Совета ректоров и «Ақсақалдар алқасы»;
- приобретения путевок на санаторно-курортное лечение работников Университета, детские оздоровительные лагеря;
- проведения мероприятия по сдаче Президентского теста (4 раза в год);
- проведения тимбилдингов;
- чествования ветеранов, воинов интернационалистов;
- социального и социально-медицинского пакета (п.5.1.3, п.5.1.4, п.5.1.5, п.5.1.7, п.5.1.9, п.5.8.4, п.5.9, п.6).

11) По согласованию с Работодателем предоставлять членам профсоюза на бесплатной основе спортивно-оздоровительную базу, для проведения культурно-массовых мероприятий;

12) При наличии путевки на санаторно-курортное лечение, Работник может получить отпуск вне графика, согласно предварительной договоренности.

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

5.3 За работником являющимся донором на время обследования и сдачи крови, на период скрининговых исследований, учет беременных сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

5.4 За время командировки за работником сохраняются место работы (должность) и заработная плата.

5.5 Работодатель производит компенсационные выплаты в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за месяц в следующих случаях:

- при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае ликвидации работодателя – юридического лица;
- при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников.

5.6 Работникам НАО «КазНТУ им. К.И. Сатпаева» предоставляется скидка при оплате за свое обучение или их детей, согласно утвержденного Положения Работодателя. Размеры устанавливаются Правилами предоставления скидок на образовательные услуги.

5.7 Ветеранам НАО «КазНТУ им. К.И. Сатпаева» и работникам, проработавшим в Университете (30 и более лет), устанавливаются следующие льготы:

- для ППС снижение годовой учебной нагрузки от 50 до 75 часов по решению кафедры;

- для иных работников за исключением ППС предоставляется дополнительный оплачиваемый трудовой отпуск в размере 5 календарных дней.

5.8 Профсоюзы обязуются организовывать:

1) проведение профессиональных и государственных праздников, культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий;

2) заключение договоров с санаториями, приобретение путевок на санаторное лечение работников Университета в пределах выделенных средств и выдачу их членам профсоюза Университета в соответствии с утвержденным Положением «О порядке распределения и выдачи путевок на санаторно-курортное лечение работникам НАО КазНИТУ им. К.И.Сатпаева» (приложение №2 к настоящему Договору);

3) приобретение и распределение путевок в детские оздоровительные лагеря для детей - школьников членов профсоюза Университета в соответствии с утвержденным Положением «О порядке распределения и выдачи путевок для детей и подростков работников НАО КазНИТУ им. К.И.Сатпаева», использовать при этом два источника финансирования: денежные средства профсоюзного комитета и частичную оплату родителями;

4) оказание благотворительной помощи многодетным, матерям одиночкам и малообеспеченным семьям к началу учебного года, в размере до **2,5 МРЗП;**

- оказание благотворительной помощи семьям, имеющих детей с инвалидностью в размере до **2,5 МРЗП;**

- **продуктовые корзины, бесплатные лекарства (при ЧП и ЧС);**

5.9 Приоритетное право Профсоюза на оказание финансово-хозяйственных услуг:

- **создание собственной профсоюзной зоны отдыха на базе учебного полигона в г.Капчагай;**

- **создание комнат отдыха и психологической разгрузки и других социально важных объектов.**

6. МЕДИЦИНСКИЙ ЦЕНТР

Работодатель совместно с Профсоюзом работников реализуют социально значимую программу по обеспечению повышения здоровья ППС, сотрудников и их близких родственников (родители, дети, супруг(а)):

- **Стандартный Check up;**
- **VIP Check up - расширение спектра медицинских услуг для членов профсоюза;**
- **программа Anti-age;**
- **Скрининги;**

- *Реабилитация после болезни;*
- *Дневной стационар.*

7. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

7.1 Согласно статье 183, 184 Трудового кодекса Республики Казахстан, безопасность и охрана труда основывается на принципах приоритета жизни и здоровья работника, создания здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, предотвращающих производственный травматизм.

7.2 Работодатель обязуется:

1) обеспечивать здоровые и безопасные условия труда на рабочем месте в соответствии с требованиями государственных стандартов, нормативными правовыми актами в области безопасности и охраны труда;

2) обеспечивать профессиональную подготовку работников, необходимую для безопасного выполнения трудовых обязанностей, в порядке установленном законодательством Республики Казахстан;

3) проводить инструктажи для работников по безопасности и охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности; не допускать к работе без инструктажа по безопасности и охране труда как вновь принятых работников, так и переводимых с другой работы;

4) периодически организовывать (не реже одного раза в три года) обучение на курсах повышения квалификации в соответствующих организациях образования или учебу со своими преподавателями и специалистами, проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда руководителей подразделений и ответственных лиц за обеспечение безопасности и охраны труда;

5) организовать обучение, инструктирование, проверку знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда (один раз в год);

6) оборудовать рабочие места в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;

7) создавать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечивать санитарно-бытовыми помещениями (согласно внутренним документам Работодателя);

8) обеспечивать в помещениях установленные санитарными нормами температуру естественное и искусственное освещение, а также вентиляцию;

9) ежегодно обеспечивать средствами индивидуальной и коллективной защиты, спецодеждой, спец-обувью в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда, а также моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом по труду;

10) проводить организационно-технические мероприятия по безопасности и охране труда;

11) проводить инструктаж, обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса и работ (1 раз в три года, статья 183 Трудового кодекса Республики Казахстан);

12) обеспечивать обязательное страхование, за счет средств Работодателя за нанесение вреда здоровью и жизни работников при исполнении ими трудовых обязанностей;

13) Расследования несчастных случаев на рабочем месте, производится в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

14) Работникам постоянно или временно исполняющим трудовые обязанности, которые связаны с вредными и (или) опасными условиями труда производить бесплатную выдачу молока и лечебно-профилактического питания в соответствии с Приказом Министра здравоохранения и социального развития от 28 декабря 2015 года № 1054 «Об утверждении Правил выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет работодателя» по нормам, установленным Приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1056 «Об утверждении норм выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания (далее – ЛПП)». Замена молока другими равноценными пищевыми продуктами, и (или) специализированными продуктами для диетического (лечебного и профилактического) питания допускается с согласия работника.

Молоко и ЛПП не выдается:

- в нерабочие дни;
- в дни отпуска;
- в дни служебных командировок;
- в дни учебы с отрывом от производства;
- в дни выполнения работ на других участках, где выдача ЛПП не предусмотрена;
- в период временной нетрудоспособности.

В целях реализации политики в области безопасности и охране труда:

- совместно с представителями уполномоченных государственных органов по труду проводят обследования условий и безопасности охраны труда на рабочих местах;
- принимает участие в проверке рассмотрения вопросов связанных с улучшением условий безопасности и охраны труда;
- совместно с Профсоюзом организуют контроль за состоянием условий безопасности и охраны труда в подразделениях Университета.

7.3 Работодатель в праве отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности работников, нарушающих требования по безопасности труда.

7.4 В случае нарушений требований безопасности и охраны труда (отсутствии достаточного освещения, нарушение работы вентиляции, низкой температуры в помещениях и т.д.) технические инспекторы по безопасности и охраны труда вправе требовать от Работодателя устранения выявленных нарушений.

7.5 Работодатель обязуется обеспечить все кафедры, отделы, службы, вахты, общежития студентов средствами первой медицинской помощи (лекарственные средства: ОКС, отравление, анафилактический шок, менингит, ОРВИ, кровотечение и т.д) с соблюдением срока годности и дезинфицирующими средствами для обработки рук и пополнять их не реже чем 2 раза в год.

7.6 Согласно статье 183 Трудового Кодекса Республики Казахстан, 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.

7.7 Стороны обязаны проводить аттестацию рабочих мест согласно нормам Трудового законодательства Республики Казахстан. Производить доплаты, определять дополнительные отпуска работникам, которым предусмотрены льготы согласно нормативно-правовым актам.

7.8 Работодатель беспрепятственно допускает технического инспектора по охране труда для проведения проверок состояния безопасности и соблюдения государственных стандартов и норм по этим вопросам.

7.9 Технический инспектор по охране труда – уполномоченное лицо по охране труда избранное Профсоюзом имеет право:

1) осуществлять защиту прав работников на охрану труда перед Работодателем посредством общественного контроля за соблюдением Работодателем нормативно-правовых актов по безопасности и охране труда, соглашений Коллективных договоров по созданию Работодателем нормальных условий труда и техники безопасности на рабочих местах;

2) принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и в проводимых государственными инспекторами труда комплексных проверках состояния безопасности и охране труда;

3) получать информацию и разъяснения, в том числе в письменном виде от Работодателя и иных должностных лиц необходимые для выполнения своих функций;

4) осуществлять проверки выполнения Работодателем обстоятельств, 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, 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 в безопасности и охране труда.

7.10 Работодатель за счет собственных средств обязан организовывать проведение периодических медицинских осмотров и обследований работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном законодательством, статья 185 Трудового Кодекса Республики Казахстан.

8. УСЛОВИЯ, ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ

8.1 Работодатель признает Профсоюзы как орган, выражающий интересы и защищающий права работников в профессионально-трудовых и социально-экономических вопросах, а также право на участие в деятельности Университета и получение информации о его деятельности в пределах полномочий.

8.2 Права выборных профсоюзных органов и гарантии их деятельности определяются законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах».

8.3 Члены выборных органов Профсоюза и другие правомочные их представители имеют право осуществления контроля за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, обязательств Коллективного договора, а также соблюдениям обеспечения социально-бытовых и иных условий Работников.

8.4 Не допускается расторжение трудового договора по инициативе Работодателя, а также наложение дисциплинарного взыскания или перевод на другую работу Работников, входящих в состав Профкома и не освобожденных от основной работы, без предварительного согласия органа Профкома членами которого они являются.

8.5 Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с руководителем Профсоюза, членами профкома в течении двух лет после окончания срока их полномочия допускается, помимо общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего Профсоюзного органа.

8.6 Работодатель обязуется:

1) не препятствовать проведению профсоюзных собраний (конференций), заседаний и других профсоюзных мероприятий в помещениях Университета;

2) по просьбе Профсоюзов обеспечивать участие в заседаниях, на собраниях (конференциях) соответствующих руководящих работников Работодателя;

3) предоставлять профсоюзным комитетам бесплатно служебное помещение с мебелью и средствами связи, транспортные средства, производить бесплатное печатание и размножение профсоюзных документов, связанных с деятельностью Университета;

4) предоставлять профактиву возможность обучения не более 5-ти дней на профсоюзных курсах (семинарах) с отрывом от основной работы и с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы при условии заблаговременного предупреждения Работодателя о начале учебы;

5) освобождать членов выборных профсоюзных органов с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзами, а также в работе выборных органов Профсоюза;

б) разрешать по согласованию с руководителем подразделения выполнение общественной работы не освобожденными профсоюзными работниками в рабочее время;

8.7. Профсоюзы обязуются:

1) представлять и защищать права и интересы своих членов во взаимоотношениях с Работодателем и его представителями;

2) участвовать в разработке и реализации мероприятий по росту производительности труда;

3) принимать меры по укреплению трудовой дисциплины, предупреждению социальной напряженности в трудовых коллективах и не допущению социально-трудовых конфликтов и забастовок;

4) информировать работников отрасли о принимаемых мерах и решениях по вопросам социальных, трудовых отношений

5) оказывать работникам - членам профсоюза бесплатные юридические консультации, представлять их интересы по трудовым отношениям во всех судебных инстанциях в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

6) пропагандировать здоровый образ жизни, проводить культурно-воспитательную и физкультурно-оздоровительную работу, поддерживать здоровый морально-психологический климат в трудовых коллективах;

7) содействовать выполнению работниками профилактических медицинских рекомендаций, норм и правил по сохранению здоровья;

8) предоставлять Работодателю по итогам полугодия, не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным полугодием, достоверную и полную информацию об использовании денежных средств, выделенных профсоюзу на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;

9) не разглашать информацию, являющуюся служебной или коммерческой тайной, полученную для ведения переговоров и заключения Соглашения и Коллективных договоров.

9. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО И УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Заклучив данный Коллективный договор, Стороны признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуясь их соблюдать и выполнять.

9.1 Обязанности Работодателя:

- соблюдать Трудовой кодекс и иные нормативно-правовые акты Республики Казахстан, акты социального партнерства, направленные на сохранение и улучшение социальных гарантий;

- создать условия для повышения квалификации Работников;

- обеспечить Работникам оплату труда в соответствии с заключенными трудовыми договорами;

- создавать безопасные условия труда, внедрять средства техники безопасности, коллективной и индивидуальной защиты предупреждающие производственный травматизм;

- осуществлять обязательное страхование работников в соответствии с законодательством Республики Казахстан;
- проводить аттестацию рабочих мест в соответствии с требованием законодательства Республики Казахстан;
- осуществлять совместно с Профкомом культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Университете;
- выполнять мероприятия, по соблюдению техники безопасности и охраны труда;

9.2 Обязанности Профсоюзного комитета:

- осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Общественный контроль исполняется силами специалистов Профсоюза;
- проверки по исполнению трудового законодательства осуществляются не чаще одного раз в год, за исключением случаев, когда проверки проводятся по жалобам и заявлениям членов Профсоюза;
- представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в согласительной комиссии по трудовым спорам;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- вести учет малообеспеченных, многодетных и не полных семей, инвалидов, детей с инвалидностью и других социально-уязвимых слоев работников членов Профсоюза.

9.3 Обязанности Работников:

- соблюдать Устав организации, Правила трудового распорядка (п.3 ст.5 Закона Республики Казахстан «Об образовании»);
- работать честно и добросовестно;
- своевременно и точно выполнять распоряжение работодателя;
- использовать свое рабочее время для производительного труда;
- обеспечивать качество работы;
- признавать и соблюдать права организации на объекты интеллектуальной собственности, созданные работником в порядке выполнения служебных обязанностей;
- соблюдать требования режима секретности. Не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную) ставшую известной работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей;
- разрешать трудовые конфликты в соответствии с законодательством Республики Казахстан;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке;
- в процессе трудовой деятельности не допускать нанесения ущерба учебному заведению, способствовать его развитию, экономно расходовать энергию и другие материальные ресурсы;
- своим личным поведением и отношением к работе поддерживать имидж учебного заведения и способствовать у студентов чувство

патриотизма, гордости за свою профессию и родной ВУЗ, прививать им нормы порядочности и интеллигентности;

- соблюдать и выполнять требования пожарной безопасности;

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно-правовыми актам, а также правилами и инструкциями по охране труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защитой;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- 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;

- известить своего Работодателя в случае смены фамилии, смены документов, прописки, развода и т.д.;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1 Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, несут ответственность за выполнение принятых обязательств в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

10.2 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.

10.3 По ходатайству Профсоюза, Работодатель принимает меры, предусмотренные законодательством, к работникам (руководителям) по вине которых нарушаются и не выполняются взаимные обязательства настоящего договора.

10.4 Стороны проводят работу по сплочению коллектива. При нарушении, не выполнении или неудовлетворительном выполнении своих обязанностей по Коллективному договору, Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1 Настоящий Договор вводится в действие с «17» декабря 2022 года по 31 декабря 2024 года.

11.2 В случае истечения срока действия Коллективного договора он считается продленным до заключения нового Коллективного договора, но не более чем на срок до одного года, при условии, что, хотя бы одной из Сторон до истечения срока его действия (за три месяца до его окончания) внесено предложение о заключении нового Коллективного договора.

11.3 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 Профсоюзом на основе взаимных консультаций, 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.

11.4 В целях исполнения пунктов Коллективного договора требующих выделения внебюджетных средств, Работодатель обязуется, включать в смету ежегодных внебюджетных расходов финансирование соответствующих пунктов в пределах имеющихся средств после утверждения на Ученом совете.

11.5 Стороны договорились, что период действия Коллективного договора Работники не выдвигают новых требований в сфере труда и социально-экономических вопросов, не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения данного обязательства Работодатель в праве применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины. При соблюдении Работниками условий настоящего Коллективного договора, Работодатель обязуется не прибегать к массовым увольнениям.

11.6 Контроль выполнения настоящего Коллективного договора осуществляют обе Стороны. Ежегодно отчитываются о выполнении условий Коллективного договора.

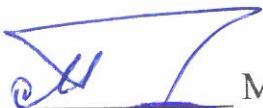
11.7 Учитывая развитие примирительных процедур в регулировании трудовых отношений включить рассмотрение трудового спора в порядке проведения процедуры Медиации в обязательные условия Коллективного договора.

11.8 Все приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу.

11.9 Настоящий Договор составлен на русском языке, в двух экземплярах, имеющих юридическую силу по одному для каждой из Сторон.

От имени работодателя:

Председатель Правления Ректор
НАО «Казахский национальный
Исследовательский технический
университет имени К.И. Сатпаева»



М.М. Бегентаев



От имени работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников
НАО «Казахский национальный
исследовательский технический
университет имени К.И. Сатпаева»



«*Sh.M. Omirzakova*» 2022г.

ПОРЯДОК
присоединения к Коллективному договору работников
НАО «КазННТУ имени К.И.Сатпаева»

1. Настоящий Порядок присоединения к Коллективному договору работников НАО «КазННТУ имени К.И.Сатпаева» (далее – Порядок) разработан в соответствии с пунктом 3 статьи 158 Трудового кодекса Республики Казахстан. Порядок определяет процедуру и условия присоединения работников НАО «КазННТУ имени К.И.Сатпаева» к Коллективному договору.

2. Работник НАО «КазННТУ имени К.И.Сатпаева» не являющийся членом профсоюза, но имеющий намерение в том, чтобы действие Коллективного договора, заключенного между НАО «КазННТУ имени К.И.Сатпаева» (далее – Университет) и Профсоюзным комитетом сотрудников распространялось и на него, вправе присоединиться к Коллективному договору на основании письменного заявления.

3. Заявление согласно приложению, к настоящему Порядку направляется на имя председателя профсоюзного комитета. Поданное работником заявление подтверждает факт его присоединения к Коллективному договору.

4. Профсоюзный комитет составляет списки работников Университета, не являющихся членами профсоюза и присоединившихся к Коллективному договору работников, и представляет соответствующие данные в бухгалтерию Университета

Председателю
профсоюзного комитета работников
НАО КазННТУ имени К.И.Сатпаева

От _____
(Ф.И.О. полностью)

_____ (должность, подразделение)

_____ (ИИН)

_____ (телефон)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу Вас принять меня в члены профсоюзной организации работников КазННТУ им. К.И.Сатпаева и считать присоединившимся к Коллективному договору.

Подпись
Дата

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения и выдачи путевок
на санаторно-курортное лечение и детские оздоровительные лагеря
работникам «КазНИТУ им К.И.Сатпаева»

1.Порядок приобретения путевок

1. Распределение и возмещение частичной стоимости путевок на санаторно-курортное лечение работников «КазНИТУ им К.И.Сатпаева» производится за счет бюджета из членских взносов Работников Профсоюза «КазНИТУ им К.И.Сатпаева».

2. Профсоюз ведет учет поступивших денежных средств на отдельном субсчете и несет ответственность за их целевое использование в соответствии с настоящим Положением.

3. Профсоюз заключает договоры с санаториями, профилакториями, расположенными на территории Республики Казахстан и приграничных областях стран СНГ, приобретают путевки в лечебно-оздоровительные учреждения на срок установленного курса лечения 10 дней пребывания из расчета до 15 000 (пятнадцать тысяч) тенге в сутки, согласно полученным заявкам.

Если стоимость путевки превышает вышеуказанную сумму, работник доплачивает разницу за счет собственных средств.

В условиях ограничительных карантинных мер, связанных с коронавирусной инфекцией и в других похожих ситуациях, срок установленного настоящим пунктом курса лечения может составлять от 5 до 10 дней пребывания, из расчета до 15 000 (пятнадцать тысяч) тенге в сутки, но не более выделенного бюджета на эти цели, согласно полученным заявкам.

4. Детские путевки выделяются работникам для их детей с льготой 50% от их стоимости, в независимости от стажа работы в университете.

2.Порядок распределения и выдачи путевок

1. Профсоюз приобретая путевки в санаториях согласно полученным заявкам и в пределах выделенных средств, обеспечивает их учет, сохранность и своевременную выдачу работникам, нуждающимся в лечении, согласно поданным письменным, в соответствии с принятым решением профсоюзной организации о распределении путевок.

2. Путевки выдаются только работникам Университета – членам профсоюза с частичной оплатой работником 50% стоимости путевки не позднее, чем за 5 рабочих дней до срока отъезда на лечение с обязательным заполнением фамилии, имени и отчества, места работы, должности и других реквизитов путевки ответственным за хранение и выдачу путевок.

Выдача незаполненных путевок запрещается.

3. При невозможности использования работником выданной путевки по уважительной причине, путевка возвращается им в профсоюзную организацию не позднее, чем за 5 рабочих дней до начала срока пребывания.

Перепродажа или передача путевки другому лицу запрещается.

4. Работники и их дети, получившие путевки, после возвращения из лечебно-оздоровительного учреждения или лагеря предъявляют в профсоюзную организацию «Обратный талон к путевке», счет-фактуру, накладную и фискальный чек с указанием фактического времени пребывания в санатории, а в случаях досрочного выезда – его причины.

5. В течение календарного года работнику может быть выдана только одна путевка.

6. Частичная оплата за путевки вносится работником в кассу профсоюзной организации. Прием частичной оплаты оформляется приходным ордером, а получателю путевки выдается квитанция об уплате денег.

7. Профсоюзная организация ведет учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, извещает работников об имеющихся путевках, обеспечивает гласность распределения путевок.

3. Учет путевок и отчетность об их выдаче

1. Путевки являются ценными документом, и подлежат хранению и учету наравне с денежными средствами.

Приходные и расходные документы по путевкам, договоры, накладные, счета, квитанции об уплате денег за них, книги учета хранятся в порядке, установленном для хранения приходно-расходных денежных документов.

2. Ведется учет выдачи путевок, путевки хранятся и выдаются бухгалтером по решению исполнительного органа Профсоюза.

Путевки выдаются представителю профсоюзной организации по доверенности, подписанной председателем и бухгалтером профсоюзной организации, и скрепленной печатью.

3. В профсоюзной организации ведется прошнурованная и пронумерованная Книга учета и выдачи путевок работникам.

4. Профсоюз отчитывается на итоговых собраниях (конференциях) об использовании путевок.

4. Ответственность за нарушение порядка использования путевок.

Контроль над распределением путевок

1. За соблюдение настоящего Положения персональную ответственность несут председатель Профсоюза и бухгалтер профсоюзной организаций.

2. В тех случаях, когда путевки остаются неиспользованными (не выданными) или установлено, что они выданы посторонним лицам, виновные могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности и ими обеспечивается возврат стоимости путевки.

Приложение к Положению
о порядке распределения и выдачи путевок
на санаторно-курортное лечение
работникам «КазНИТУ им К.И.Сатпаева»

СВЕДЕНИЯ
об использовании путевок на санаторное лечение за _____ квартал 20__ года

(наименование профсоюзной организации)

Всего работников членов профсоюза _____
Кол-во полученных путевок _____
Кол-во выданных путевок в отчетном квартале _____
Остаток путевок _____

Наименование оздоровительного учреждения	Срок путевки	Стоимость путевки (тенге)	Сумма частичной оплаты (тенге)	Ф.И.О. работника

Председатель профсоюзной организации _____ (ФИО)
Подпись _____ дата _____



Б.М. Әбділдин
1-32 б/р.

Қазақстан Республикасы
Алматы қаласы
Математикалық факультетінің
Математика кафедрасы
Т. 201-67-33, 050010
122

Б.М. Әбділдин