

**НЕКОММЕРЧЕСКОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
АЛЬ-ФАРАБИ»**



Утвержден
решением конференции коллектива
работников Некоммерческого
акционерного общества «Казакский
национальный университет имени
аль-Фараби» от «17» мая 2022 г.
Протокол № _____

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и коллективом работников
Некоммерческого акционерного общества «Казакский национальный
университет имени аль-Фараби»

Алматы, 2022 год

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор заключен между работодателем, в лице Председателя Правления-Ректора Некоммерческого акционерного общества «Казахский национальный университет имени аль-Фараби» Туймебаева Жансеита Кансеитовича и представительным органом работников в лице председателя ОО «Локальный профессиональный союз «Парасат» работников КазНУ имени аль-Фараби» Мекебаева Т.К.

1.2. Коллективный договор принят в целях реализации Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (далее – ТК РК), Предпринимательского кодекса Республики Казахстан от 29 октября 2015 года №375-V, Закона Республики Казахстан от 13 мая 2003 года № 415-II «Об акционерных обществах», Закона Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании», Закона Республики Казахстан от 18 февраля 2011 года № 407-IV «О науке», Закона Республики Казахстан от 27 июня 2014 года № 211-V «О профессиональных союзах», Закона Республики Казахстан от 01 марта 2011 года № 413-IV «О государственном имуществе», Закона Республики Казахстан от 18 ноября 2015 года № 410-V «О противодействии коррупции» и других законодательных актов, Устава Некоммерческого акционерного общества «Казахский национальный университет имени аль-Фараби» (далее - Общество), Стратегии развития Общества и Устава Общественного объединения «Локальный профессиональный союз «Парасат» работников Казахского национального университета имени аль-Фараби» (далее – Профсоюз), нормативных документов Общества и актов работодателя.

1.3. В соответствии с пунктом 1 статьи 157 ТК РК разработка коллективного договора осуществлена с учетом правил, требований, содержащихся в Генеральном соглашении, заключенном между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей и республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) профессиональных союзов на 2021-2023 годы 12 марта 2021 года (далее – Генеральное соглашение), Отраслевом соглашении о социальном партнерстве по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников сферы образования и науки, заключенном на 2021-2023 годы 1 февраля 2021 года (далее – Отраслевое соглашение) и Региональном соглашении, заключенном между акиматом города Алматы, Территориальным объединением профсоюзов «Профсоюзный центр города Алматы», Территориальным объединением профсоюзов «Алматинский союз профсоюзов» и Объединением юридических лиц «Национальная Конфедерация Работодателей (предпринимателей) Республики Казахстан» на 2021-2023 годы» 16 апреля 2021 года (далее – Региональное соглашение).

1.4. Отраслевым соглашением определены основные принципы и правила деятельности субъектов образовательной деятельности, вопросы правового регулирования социально-трудовых отношений в системе образования и науки, условия труда работников сферы образования и науки.

1.5. Согласно пункту 1.9. Отраслевого соглашения, основные положения настоящего Соглашения являются основой для включения их в коллективные договоры.

1.6. На основании пункта 2 статьи 154 ТК РК Отраслевое соглашение, в качестве правового акта, распространяется на государственные органы, работодателей отрасли и работников, на их представительные органы.

На основании пункта 3 статьи 154 ТК РК Региональное соглашение распространяется на местные исполнительные органы, работодателей и работников, их представителей на уровне соответствующей административно-территориальной единицы.

1.7. Условия Коллективного договора сторонами определены с учетом общих задач, содержащихся в пункте 5 статьи 147 ТК РК: создание эффективного механизма регулирования социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений; содействие обеспечению социальной стабильности и общественного согласия на основе объективного учета интересов сторон; содействие в проведении консультации и переговоров между сторонами в целях решения социальных, экономических и производственных задач; соблюдение все возможных форм и способов, направленных на устранения причин возникновения конфликтов, трудовых споров.

1.8. Коллективный договор является правовым актом, которым определяются гарантии защиты прав и интересов работников Общества и работодателя, взаимные обязательства сторон, направленные на решение социально-экономических и производственных задач, реализацию трудовых прав и свобод работников, обеспечения безопасности труда, определения способов решения совместных задач, направленных на определение критериев качественной организации труда и повышение его эффективности.

2. Предмет коллективного договора

2.1. Коллективный договор заключен в целях согласования взаимных прав, обязательств и законных интересов сторон, направлен на регулирование трудовых, производственных и тесно связанных с трудовыми социально-экономических отношений.

2.2. Коллективный договор предусматривает, с одной стороны – обязательства работодателя, представителей работодателя, направленные на регулирования трудовых и социально-экономических отношении, улучшение системы организации и условий труда работников, с другой – обязательства коллектива работников в лице Профсоюза, профсоюзного комитета (далее – Профком), других органов общественного самоуправления по вопросам соблюдения дисциплины труда, разрешения разногласий и участия в деятельности администрации Общества, направленные на качественную организацию труда, соблюдение законности, эффективности и объективности принимаемых решений по различным направлениям деятельности Общества.

3. Представители сторон, субъектный состав коллективного договора

3.1. По условиям настоящего договора представителями работодателя являются проректоры и руководители структурных подразделений Общества, на которых, согласно их должностных инструкции, трудовых договоров, нормативных документов Общества, решениями органов управления Общества возложены соответствующие функциональные задачи.

3.2. В состав коллектива работников входят педагогические и научные работники, работники административно-управленческого персонала (далее – АУП), учебно-вспомогательный персонал (далее – УВП), обслуживающий персонал (далее – ОП), работники обособленных структур, созданных с участием Общества, научно-исследовательских институтов (НИИ), научных центров (НЦ) и других структур, в том числе и юридических лиц, созданных с участием Общества.

4. Действие коллективного договора, условия присоединении работников к настоящему договору

4.1. Коллективный договор вступает в силу с момента его утверждения решением конференции и действует до утверждения нового договора.

4.2. Действие настоящего договора или отдельных его пунктов может быть приостановлено по взаимному соглашению сторон решением Согласительной комиссии по вопросам осуществления контроля за реализацией настоящего договора (далее – Комиссия) в форме подписания протокола.

4.3. Изменения и дополнения в настоящий договор могут быть внесены путем подписания дополнительного соглашения, проведения дополнительных переговоров в составе Комиссии, в том числе и в форме подписания протокола.

4.4. Постоянно действующим органом, осуществляющим контроль над соблюдением условий настоящего договора, является Комиссия. Решения Комиссии, принимаемые по условиям настоящего договора, являются обязательными для исполнения всеми руководителями, работниками Общества.

4.5. Коллективный договор распространяется на всех работников Общества, от имени которых он заключен, за исключением отдельных положений этого договора, распространяющихся на лиц, входящих в состав Профсоюза.

4.6. В отношении работников, в соответствии со статьей 20, пунктом 3 статьи 158 ТК РК и пункту 1.10. Отраслевого соглашения, не являющихся членами Профсоюза, для распространения на них общих условий настоящего договора, кроме условий, распространяющихся на членов Профсоюза, решение об их присоединении к настоящему договору (в форме заполнения протокола) принимается на уровне профсоюзного бюро структурных подразделений Общества.

4.7. В отношении работников, на основании пункта 2 статьи 20 и пункта 3 статьи 158 ТК РК, зачисленных в штатное расписание соответствующего

структурного подразделения, после утверждения настоящего договора, распространение условий настоящего договора на таких работников допускается на основании их заявлений или условий, предусмотренных в трудовых договорах.

4.8. Условия настоящего договора распространяются на штатных работников, на основной состав.

5. Обязательства работодателя по организации труда, учебного процесса, подготовки кадров

5.1. Работодатель возлагает на себя следующие обязательства:

1) в области определения условий труда обеспечить гласность в своей деятельности посредством информирования работников о решениях, принятых по трудовым вопросам, приказах и о других документах, затрагивающих права и законные интересы работников;

2) ознакомить работников, в том числе вновь принимаемых на работу работников с настоящим договором посредством его размещения на сайте Общества;

3) совместно, по утвержденному плану работ, проводить в структурных подразделениях семинары-встречи по вопросам дачи разъяснения по академической политике, научной, социальной и производственной деятельности, реализации норм трудового законодательства и других законодательных актов в течение учебного года;

4) способствовать постоянному повышению квалификационного уровня педагогических, научных и других категорий работников;

5) осуществлять контроль в области организации труда всех категории работников, рационального распределения среди педагогов кафедр учебно-педагогической нагрузки, составления графика учебных занятий и режима, нормы труда;

6) на плановой основе, согласно Стратегии развития и финансово-экономического состояния, не реже одного раза в пять лет обеспечить прохождение стажировки и курсов повышения квалификации педагогических и научных работников, работников АУП, в течении трех лет - аттестацию других категорий работников, перечень которых определяется актом работодателя.

5.2. В области принятия решений по организации и определению режима труда работников согласовывать проекты соответствующих актов с Профсоюзом.

5.3. Согласно внутренним нормативным документам соблюдать общеустановленные требования по вопросам определения условий трудовых договоров и других соглашениях с учетом статуса отдельных категории работников.

5.4. Предоставлять работникам сведения, на основании их заявлений, о средствах, перечисленных в накопительный пенсионный фонд, размерах произведенных удержаний.

5.5. Штатные работники Профсоюза, со дня их зачисления в штатные расписания, в пользовании социальными, трудовыми правами, в том числе жилищными условиями, в постановке на учет по государственной жилищной программе обладают равными правами, распространяемыми на работников Общества, работников государственной организации.

5.6. Введение процедуры конкурсного отбора по должностям административного, управленческого, учебно–методического персонала, руководителей структурных подразделений осуществляется работодателем с разработкой соответствующих правил.

6. Режим труда и отдыха

6.1. Режим труда и отдыха, также условия ненормированного труда регулируется актами работодателя, в том числе графиками, утвержденными для отдельной категории работников структурных подразделений, и также положениями о структурных подразделениях.

6.2. Ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск предоставляется в соответствии с утвержденным графиком продолжительностью 56 календарных дней (8 недель) для научных, педагогических и приравненных к ним работников.

Для административно-управленческого персонала (АУП), учебно-вспомогательного персонала (УВП) и обслуживающего персонала (ОП) - 30 календарных дней.

В целях стимулирования и поощрения, с учетом выслуги лет, продолжительность оплачиваемого ежегодного трудового отпуска для работников АУП, УВП и ОП, имеющих стаж работы в Обществе:

- 1) более 10 лет – 33 календарных дня;
- 2) более 15 лет – 35 календарных дней.

Пояснение. В соответствии со статьей 53 и других правил, содержащихся в Законе РК от 27 июля 2007 года «Об образовании», Закона «О науке» педагогические, научные работники и приравненные к ним работники организаций образования, реализующие образовательные программы высшего и послевузовского образования, обеспечивающие их реализацию, обладают социальной гарантией, правом на ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск продолжительностью 56 календарных дней, пособия на оздоровление один раз в календарном году.

6.3. Приказом работодателя, с учетом функциональных задач, их статуса, должности отдельных категорий работников, руководителей служб, могут быть приравнены к должностям педагогических работников с указанием гарантии и компенсации, распространяющихся на них.

6.4. Согласно п.1 статьи 32 Закона Республики Казахстан от 13 апреля 2005 года № 39-III «О социальной защите инвалидов в Республике Казахстан» для инвалидов первой и второй групп предоставляется дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск в количестве до шести календарных дней.

6.5. Актами работодателя, для отдельных категорий работников, с учетом их стажа работы и особых заслуг в области реализации ими профессиональной деятельности, могут быть установлены дополнительные оплачиваемые трудовые отпуска поощрительного характера.

6.6. Работникам, обучающимся без отрыва от производства в учебных заведениях, предоставляются учебные отпуска без сохранения заработной платы. Обращение о предоставлении такого отпуска подается работодателю не менее чем за 1 (один) месяц до начала экзаменационной сессии.

6.7. Педагогическим и научным работникам, проходящим научную, образовательную стажировку за рубежом, на основании их заявлений или представления руководителя структурного подразделения, сохраняется место работы с изданием соответствующего приказа.

6.8. Рабочее время педагогических работников в учебном году, на основании пп.48) п.1 статьи 1, статьи 75 ТК РК, части второй пп.4) п.7 ст.52 Закона Республики Казахстан «Об образовании» устанавливается в пределах годовой нормы рабочего времени и подлежит учету по правилам суммированного учета. Годовая норма педагогической нагрузки определяется решением Ученого совета Общества, с учетом единицы измерения годового объема учебной, научной и воспитательной работы. Правила выработки и распределения нормы педагогической нагрузки определяется отдельным нормативным документом Общества.

6.9. На основании п.4 статьи 51 Закона Республики Казахстан «Об образовании», не допускается привлечение педагогических работников к видам работ, не связанных с выполнением ими профессиональных обязанностей, педагогической деятельности.

6.10. В целях социальной защиты работников, на основании их заявлений, по семейным и иным уважительным причинам, работодатель обладает правом на предоставление им отпуска с сохранением заработной платы в виде социальных выплат:

- 1) по случаю регистрации брака – до 4 дней;
- 2) по случаю рождения ребенка в семье – до 5 дней;
- 3) смерти близких родственников – до 5 дней.

6.11. На основании п.5 статьи 51 Закона Республики Казахстан «Об образовании», в профессиональной деятельности педагогических работников не допускается использование образовательного процесса в целях политической агитации, религиозной пропаганды или для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции и законодательству Республики Казахстан.

7. Условия оплаты и нормирования труда

7.1. Нормы учебной нагрузки педагогов, формы и размеры оплаты труда всех категорий работников определяются Обществом самостоятельно, по правилам, предусмотренным в Уставе, нормативных документах и в Положении Общества «Об оплате труда, материальном стимулировании и социальной поддержке работников».

7.2. Заработная плата выплачивается не реже одного раза в месяц. Оплата за текущий месяц осуществляется не позднее 10 (десятого) числа следующего месяца. Нормативные документы Общества, на основании которых регулируются трудовые отношения, определяются условия труда работников, утверждаются работодателем по согласованию с Профсоюзом. Состав штатных педагогических работников относится к основному персоналу.

7.3. Работодателем, в целях социальной защиты работников, учитывая объем финансирования, на основании пп.2) п.2 ст.157 ТК РК, ежегодно может быть произведена индексация заработной платы.

7.4. На основании п.6 статьи 52 Закона РК «Об образовании», педагогическим работникам, по основному месту работы, устанавливается доплата к их заработной плате при наличии соответствующего диплома.

Приказом работодателя, руководителям структурных подразделений и иным ведущим специалистом, имеющим соответствующую ученую степень, в полномочия которых входит планирование и организация учебного процесса, учебной, организационно-административной и научной деятельности, может быть начислена к их заработной плате соответствующая доплата за наличие ученой степени, степени доктора PhD.

7.5. Размеры доплат за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания или выполнение работы временно отсутствующего работника) и за выполнение работ различной квалификации, освоения новой технологии могут быть установлены приказом работодателя на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения или члена Правления Общества.

7.6. За работы временного или разового характера общественной и производственной значимости, достижение высокого уровня в производственной, трудовой деятельности работнику может быть начислена доплата к его заработной плате на основании акта работодателя путем оформления дополнительного соглашения к трудовым договорам.

7.7. Работникам, в целях социальной поддержки выплачивается пособие на оздоровление в период предоставления им ежегодного трудового отпуска. Выплата пособий оформляется актом работодателя, включая и размер пособия с учетом категории работника. Размер оздоровительного пособия может быть определен протокольным решением комиссии, совместным решением сторон.

7.8. Нахождение работника в отпуске по временной нетрудоспособности подтверждается листком о временной нетрудоспособности, предоставляемым в кадровую службу.

7.9. Руководитель структурного подразделения обязан уведомить кадровую службу о факте временной нетрудоспособности работника, находящегося в его прямом подчинении в первый день. Несоблюдение этого порядка является основанием для применения взыскания, как на работника, так и на руководителя структурного подразделения.

Примечание. Основанием для выплаты социального пособия по временной нетрудоспособности является лист нетрудоспособности (п.2 статьи133 ТК РК). В соответствии с п.3 Правил назначения и выплаты

социального пособия, а также, определения его размера, утвержденных постановлением Правительства РК от 28 декабря 2015 года №1103, размер месячного пособия не может превышать пятнадцатикратной величины месячного расчетного показателя, если временная нетрудоспособность не связана с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием.

7.10. Работодатель, по правилам, предусмотренным в пункте 6 статьи 806, статьи 809-1 и 813 ГК РК обладает правом на осуществление добровольного, личного (в пользу работников) страхования жизни и здоровья работников, заключив соответствующий договор со страховщиком.

7.11. Система оплаты труда, штатные расписания с определением наименования должностей, условия и система премирования, иного вознаграждения, выплаты компенсации определяются Обществом самостоятельно и в пределах фонда оплаты труда.

7.12. Штатные расписания педагогических работников ежегодно, на основании соответствующего нормативного документа Общества, актов работодателя формируются в зависимости от объема учебной нагрузки, установленного соотношения численности обучающихся на количество педагогических работников и иных критериев.

7.13. Должности всех категорий работников, включенные в штатные расписания Общества, определяются уставными задачами, по структуре управления Общества. Общество вправе на утверждение профессиональных стандартов, квалификационных характеристик по должностям работников.

7.14. Фонд оплаты труда формируется из базового должностного оклада, доплат и надбавок за условия труда, согласно актам работодателя. Размер компенсаций определяются актами работодателя, а в отношении отдельных категорий работников - решениями органов управления Общества с учетом их компетенции.

7.15. Должностные оклады работников определяются с применением повышающего коэффициента 1,2 за наличие у Общества особого статуса.

7.16. Фонд оплаты труда работников Общества формируется на календарный год из следующих источников:

- 1) объема средств республиканского бюджета, предусмотренных за реализацию государственного заказа;
- 2) средств, поступающих от платных образовательных услуг;
- 3) средств, от финансирования научно-исследовательских работ (далее – НИР);
- 4) из иных источников, не запрещенных законодательством Республики Казахстан.

7.17. Доплаты к заработной плате работников, согласно Положению «Об оплате труда, материальном стимулировании и социальной поддержке работников» Общества и других актов работодателя, устанавливаются с учетом условий труда.

Работодатель обладает правом на установление стимулирующих надбавок к должностным окладам работников Общества, премировать и оказывать материальную помощь работникам за счет экономии средств при

отсутствии кредиторской задолженности.

7.18. На основании штатной численности, утверждаемой решением Совета директоров Общества, работодатель своим приказом обладает правом на утверждение новых должностей в течении текущего года с учетом специфики деятельности Общества, на изменение наименования должностей, упразднения их, на внесение изменений в штатные расписания структурных подразделений.

7.19. В отношении работника, осуществляющего трудовую деятельность на условиях совмещения должности - срок его деятельности определяется в трудовом договоре о совмещении должности (для внешних совместителей), а в отношении штатных работников Общества (для внутренних совместителей) - в дополнительном соглашении, оформляемого дополнительно к трудовому договору.

7.20. На основании пункта 4 статьи 111 ТК РК выполнение дополнительной работы может быть прекращено в любое время с уведомлением об этом сторону (как работника, так и работодателя) не позднее за 3 (три) рабочих дня до фактического предполагаемого дня прекращения дополнительной работы.

7.21. На основании подпункта 5б) пункта 1 статьи 1, пункта 4 статьи 32 ТК РК для заключения трудового договора о работе по совместительству с другим работодателем работник представляет справку с места основной должности о характере и условиях труда (должностном окладе, о сроке выхода в ежегодный трудовой отпуск и других условиях).

7.22. Трудовой договор о работе по совместительству расторгается по инициативе работодателя (пункт 2 статьи 52 ТК РК) в случае заключения трудового договора с другим работником, для которого эта работа будет являться основной.

7.23. В определении нормы ежедневной работы по условиям совмещения должности, продолжительность рабочего времени такого работника (пункт 3 статьи 68 ТК РК) не должна превышать более чем 4 часа, а в недели – более 20 часов.

7.24. В соответствии с пунктом 5 статьи 92 ТК РК совместителям, осуществляющим трудовую деятельность в Обществе ежегодные трудовые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе по основному месту работы. По указанному основанию, при расторжении трудового договора с лицами, являвшимися совместителями отпускные выплаты не производятся.

8. Производственная и финансово-хозяйственная деятельность

8.1. Соблюдение производственной и финансово-хозяйственной дисциплины, учет имущества и закрепление основных средств (отражение их) в балансе Общества осуществляется на основании бюджетного законодательства, законодательства о бухгалтерском учете и финансовой отчетности.

8.2. За качество производственной и финансово-хозяйственной деятельности, сохранность имущества, использование их по назначению ответственность соответствующих работников определяется с учетом специфики их деятельности и функциональных обязательств, возложенных на них, актами работодателя.

8.3. Перечень должностей материально-ответственных лиц утверждается приказом работодателя с разработкой соответствующих правил.

8.4. Расторжение трудовых договоров с руководителями структурных подразделений и материально ответственными лицами производится после подписания ими Акта приема-передачи по вверенным имуществам и в течении не более 5 (пяти) рабочих дней со дня получения ими уведомления или решения о расторжении трудового договора или прекращения трудовых отношений по различным основаниям.

8.5. Один экземпляр Акта приема-передачи сдается в Финансово-экономический департамент, копия Акта - в кадровую службу для подтверждения факта приема-передачи.

Приказ о расторжении трудового договора с указанными категориями работников издается после сдачи ими Акта приема-передачи.

8.6. Задачи руководителей структурных подразделений и других работников могут быть определены и на основании решения Ученого совета, Правления Общества, Ученых советов факультетов, решении общего собрания (конференции) работников, заседания кафедр и отдельных поручений работодателя.

8.7. Не менее чем один раз в год, на уровне структурных подразделений, проводятся встречи с проректорами, директорами департаментов, начальниками управления и отделов и другими должностными лицами для обсуждения текущих производственных, финансовых, социально-экономических вопросов и вопросов, связанных с организацией учебного процесса, научной и воспитательной деятельности.

8.8. На основании решения Правления Общества и, или приказа Председателя Правления - Ректора, в соответствии с нормами гражданского законодательства, законодательства об акционерных обществах, о некоммерческих организациях, государственном имуществе, об образовательной и научной деятельности, в целях реализации различных задач, возложенных на Общество за создаваемыми товариществами с ограниченной ответственностью, общественными объединениями, фондом и другими структурами, закрепляются помещения на время их деятельности.

8.9. Работодатель и коллектив работников обязуются обеспечивать подготовку высококвалифицированных специалистов и научных кадров, проводить фундаментальные и прикладные исследования в области науки и техники, предпринимать меры, направленные на увеличение совокупного дохода Общества.

8.10. Работодатель, в установленном порядке, планирует и использует совокупный доход, получаемый от всех видов деятельности Общества

согласно Стратегии развития, Плана развития, приказов, внутренних документов и иных финансовых документов на:

- 1) заработную плату работников, начисления надбавок и доплат к должностным окладам работников;
- 2) материальное поощрение;
- 3) обеспечение мероприятий, направленные на охрану жизни и здоровья людей, обеспечение сохранности материальных ценностей, в том числе в условиях чрезвычайных ситуации;
- 4) оснащение учебной, научной базы кафедр, лаборатории и научных центров, ремонт учебных корпусов и общежитий, строительство новых объектов;
- 5) выплату налогов в бюджет;
- 6) оплату коммунальных услуг;
- 7) содержание и обслуживание основных средств;
- 8) возмещение расходов обучающихся;
- 9) оказание материальной помощи работникам и обучающимся, проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий;
- 10) пополнение базы библиотеки новой учебной, научно-технической литературой, комплектование научно-технической базы, создание базы данных информации для повышения качества учебной и научно-исследовательской деятельности;
- 11) производственно-хозяйственные нужды и на прочие расходы согласно Плану развития.

8.11. Работодатель выделяет денежные средства для награждения победителей (гран-при, 1, 2, 3 – места) соревнований, конкурсов согласно смете проводимых мероприятий. Отдельно также, при необходимости, на основании решения Профсоюзного комитета в согласованной форме и правил, предусмотренных в пункте 10.5. настоящего договора выделяются работодателем денежные средства.

8.12. В случаях, определяемых Уставом Профсоюза и настоящим договором стороны принимают совместные решения по производственно-экономическим вопросам, развития инфраструктуры, социальной защите работников, в том числе по вопросу социальной выплаты лицам, достигшим пенсионного возраста, и, также, распоряжения средствами, поступающими в рамках оказания Профсоюзу благотворительной и спонсорской помощи.

9. Условия обеспечения безопасности труда работников

9.1. Деятельность работодателя в области обеспечения безопасности труда работников основывается на нормах гражданского и трудового законодательства, актах работодателя (положении, правил, инструкции) и на правилах настоящего договора.

9.2. В области обеспечения безопасности труда, в соответствии с пп.7) п.1 статьи 181 ТК РК, работники обладают правом на получение достоверной информации о характеристике рабочего места, состоянии условий безопасности и охраны труда.

9.3. В соответствии с п.2 статьи 22 ТК РК, работник обязан выполнять трудовые обязанности, возложенные на него в соответствии с трудовым и коллективным договорами, актами работодателя и других актов (пп.1), соблюдать трудовую дисциплину (пп.2), требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочих местах (пп.3), бережно относиться к имуществу работодателя и других работников (пп.4), сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей (пп.5), не разглашать служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставшие ему известными в связи с выполнением ими трудовых обязанностей (пп.6), возмещать работодателю причиненный ущерб в пределах, установленных законодательством (пп.7) и нормативными документами Общества.

Отдельные требования определяются условиями трудовых договоров и нормативных документов Общества.

9.4. Руководитель, специалисты отдела по охране труда и технике безопасности (далее по тексту – «ОТ и ТБ») непосредственно несут ответственность за организацию и выработку необходимых мер, направленных на создание условий безопасности труда, определения надбавок за условия труда, производственной санитарии и противопожарной, технической безопасности на рабочих местах, обучение и за проведение инструктажа работников.

9.5. Работодатель привлекает работника к дисциплинарной и материальной ответственности за нарушение им требований по охране труда и техники безопасности, за причинение ущерба имуществу Общества.

9.6. Работодатель обладает правом на отстранение от работы работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда в соответствии со статьями 48 и 182 ТК РК.

9.7. Руководители структурных подразделений обязаны обеспечить условия безопасности и охраны труда работников на рабочих местах, несут ответственность за сохранность вверенного им имущества, также, и деловой документации Общества.

9.8. При наступлении несчастного случая, в соответствии со статьей 187 ТК РК, работники ОТ и ТБ обязаны создать условия для оказания пострадавшему работнику первой неотложной медицинской помощи, незамедлительно дать сведения первому руководителю и близким родственникам пострадавшего.

9.9. В области обеспечения безопасности труда работников, ведения внутренней проверки, мониторинга и оценки степени производственного риска соответствующие полномочия и обязанности работников и руководителя отдела ОТ и ТБ определяются должностными инструкциями, трудовыми договорами, соответствующими актами работодателя, и обеспечиваются руководителями соответствующих структурных подразделений Общества.

9.10. Расследование несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью работника, осуществляется с участием представителя Профсоюза и в соответствии со статьями 188, 189, 190 ТК РК.

9.11. В соответствии с п.1 статьи 190 ТК РК, каждый несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью, вызвавший у работника потерю трудоспособности, согласно медицинского заключения (рекомендации), подлежит расследованию путем составления Акта о несчастном случае.

9.12. Формы актов расследования, также специального расследования, Акта о несчастном случае должны соответствовать Приказу Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года №1055 «Об утверждении форм по оформлению материалов расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью».

9.13. В соответствии с п.8 статьи 190 ТК РК, Акт о несчастном случае подписывается всеми членами комиссии, руководителем отдела ОТ и ТБ, представителем Профсоюза, утверждается представителем работодателя (проректором) и заверяется печатью Общества.

9.14. В соответствии с п.2 статьи 190 ТК РК, Акт должен быть оформлен в соответствии с материалами расследования на основании Приказа Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года №1055.

9.15. По п.8 статьи 190 ТК РК, оформленный Актом несчастный случай включается в статистический отчет (сведение) о временной нетрудоспособности и травматизме на производстве.

9.16. Уполномоченным органом по ведению статистического учета является государственная инспекция труда. Условия и порядок ведения статистического учета определяется ТК РК, Законом РК от 19 марта 2010 года «О государственной статистике» и Правилами предоставления информации и ведения государственной статистики в области безопасности и охраны труда, утвержденными приказом Министра здравоохранения и социального развития РК от 18 марта 2015 года №145.

9.17. Основу статистического учета составляют сведения из первичной документации, составляемой членами комиссии, при возникновении несчастных случаев на производстве.

9.18. На условиях согласования с Инспекцией труда / Управлением социального благополучия г.Алматы, статьи 203 ТК РК, по инициативе работодателя и Профсоюза в Обществе может быть создан Производственный Совет по безопасности и охране труда.

10. Социально-бытовые, производственные обязательства

10.1. Работодатель, по согласованию с Профсоюзом, в случаях включения соответствующих расходов в План развития, создает условия для проведения медицинских осмотров лиц, деятельность которых связана с вредными и опасными для здоровья условиями труда (п.1 статьи 185 ТК РК).

«Перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников» утверждается (в форме отдельного документа) по согласованию сторон.

10.2. Профком, в зависимости от тяжести заболевания, с учетом семейного положения, стажа нахождения работника в составе Профсоюза, вправе принять решение об оказании такому работнику, являющемуся членом Профсоюза, материальной помощи для частичной или полной оплаты санаторно-курортного лечения. Размер выплат, также, может быть определен актом работодателя и, отдельно, решением Профкома.

«Список профессий, которым определяются доплаты, надбавки к заработной плате за особые условия труда отдельных категорий работников и должностей с вредными (особо вредными) или опасными (особо опасными) условиями труда», в качестве отдельного документа, утверждается в сроки, определяемые сторонами.

10.3. Работники, занятые на работах с вредными и опасными условиями труда, за счет средств работодателя обеспечиваются средствами индивидуальной защиты в соответствии с пп.2) п.1 статьи 181 ТК РК, обладают правом на доплаты к заработной плате за условия труда.

На основании указанного выше Списка, по согласованию сторон, утверждаются «Наименования профессий и должностей для выдачи работникам специальной одежды, обеспечения питанием и другими средствами индивидуальной защиты».

10.4. За работниками, привлекаемыми к выполнению государственных и общественных работ, а также работниками-донорами сохраняются места их работы и заработная плата.

10.5. В целях социальной защиты работников и членов их семей, оказания им материальной помощи, их оздоровления, санаторно-курортного лечения, также, и, в целях организации и проведения совместных социально – культурных мероприятий, чествования юбиляров, ветеранов Общества, решения производственных задач, направленных на создание благоприятных условий труда и обучения, соблюдения санитарно-бытовых условий, условий досуга и отдыха для работников и обучающихся Общества, проведения конференций, круглых столов, симпозиумов и форумов, в соответствии с пунктом 3.3.3. Отраслевого соглашения, работодатель выделяет Профсоюзу средства в пределах одного процента (1%) от годового фонда оплаты труда работников Общества.

Выделение средств по указанному выше основанию предусмотрено в п.3 статьи 25 Закона РК от 27 июня 2014 г. «О профессиональных союзах». Принятие решений по указанному вопросу, согласно законодательства, входит в полномочия сторон.

10.6. Пользование средствами – бюджетом Профсоюза и средствами, выделяемыми работодателем на основании п.10.5. настоящего договора, осуществляется решением Профсоюзного комитета, и по выплате доплаты к заработной плате штатных работников Профсоюза в связи с расширением зоны обслуживания, увеличением объема работ.

Все решения, акты, принимаемые по указанным выше пунктам, направлены на решение текущих, неотложных социально-экономических и производственных задач Общества, основаны на нормах ТК РК, ГК РК, п.3 статьи 25 Закона РК «О профессиональных союзах», Генерального, Отраслевого и Регионального соглашений о социальном партнерстве и настоящего договора.

10.7. Согласно пункту 3.1. настоящего договора, освоение финансовых средств, выделяемые работодателем Профсоюзу, осуществляется на основании решения Профкома, представлении, заявок ответственных работников Общества.

10.8. Согласно Уставу Общества, пп.5) п.1 статьи 43-1 Закона Республики Казахстан «Об образовании» и настоящего договора Общество обладает правом на организацию и проведение спортивных и культурно-массовых мероприятий, решения производственных задач, развития инфраструктуры Общества, выделение для этого необходимых средств.

10.9. Работникам, внесшим значительный вклад в развитие Общества, может быть начислена единовременная выплата при достижении ими пенсионного возраста и 60, 70, 75, 80 и более лет актами работодателя.

10.10. Стороны обращаются в Совет директоров Общества с ходатайством о снижении стоимости оплаты за обучение детей работников и самих работников от 15 до 25 % с учетом стажа их трудовой деятельности в Обществе в согласованной сторонами форме:

- 1) работникам Общества, обучающимся в Обществе;
- 2) детям работников Общества, обучающимся в Обществе по очной форме обучения.

10.11. Скидка в оплате за обучение самих работников и их детей в размере 25% предоставляется работникам, непрерывно проработавшим в Обществе 3 (три) и более лет. Размер скидок указывается в приказе или в распоряжении соответствующего уполномоченного лица.

10.12. Работодатель, при наличии достаточных финансовых средств, вправе оказывать материальную помощь нуждающимся работникам Общества, в том числе с учетом из выслуги лет в Обществе по их заявлению или представлению руководителя структурного подразделения.

11. Совместная деятельность сторон

11.1. Стороны обязуются принимать совместные решения по следующим вопросам:

- 1) утверждению графика ежегодных трудовых отпусков, дежурств с уточнением перечня работ и должностей работников, в том числе и по категориям работников, обладающих правом на дополнительный ежегодный трудовой отпуск;
- 2) разработке правил, инструкций и других актов, касающиеся условий труда и трудовых отношений;
- 3) утверждения приказов о материальном и моральном поощрении работников;

4) принятию решений о привлечении к дисциплинарной, материальной и гражданско-правовой ответственности работников.

11.2.Стороны проводят совместную работу, направленную на обеспечение сохранности имущества Общества.

11.3.В целях социальной защиты работников, с учетом стажа их работ в Обществе и особых заслуг, стороны обязуются разработать и утвердить Положение «О ветеранах НАО КазНУ имени аль-Фараби» с определением их статуса.

11.4.В целях качественного рассмотрения обращений работников и других лиц, реализации норм законодательства о противодействии коррупции и о порядке рассмотрения обращений физических и юридических лиц, в том числе, в целях недопущения фактов необоснованного обвинения, распространения наговоров, пересудов стороны обязуются совместно принять соответствующие нормативные документы.

11.5.Работники и руководители, руководящий состав Общества обязаны соблюдать требования, содержащиеся в правилах, регламенте и инструкциях документирования, управления документацией и использования систем электронного документооборота. Несоблюдение правил оформления документов Общества является существенным нарушением правил внутреннего трудового распорядка.

11.6.В целях соблюдения производственной дисциплины, на уровне кафедр, отделов, управления, департаментов, НИИ, НЦ и других подразделениях должны вестись журналы (по отдельности, в том числе в электронном формате) входящей и исходящей корреспонденции и (отдельно) журналы регистрации обращений для надлежащего учета отправленной и полученной корреспонденции, принятых решений и для ведения периодической отчетности.

11.7.Работодатель, совместно с Профсоюзом, выделяют средства для проведения следующих совместных мероприятий:

1) для организации и проведения государственных и национальных праздников Республики Казахстан;

2) чествования участников Великой Отечественной войны, ветеранов труда и других мероприятия, имеющие важное социальное значение для коллектива работников и Общества.

11.8.Стороны принимают меры по вопросам включения работников в государственную программу арендного жилья и программу жилищного строительства, в том числе - собственного.

12. Гарантии профсоюзной деятельности

12.1.Работодатель оказывает содействие в деятельности Профсоюза. Члены Профсоюза и другие работники пользуются юридической помощью, оказываемой на безвозмездной основе, материальной, правовой и моральной защитой со стороны Профсоюза.

12.2.Председатель Профсоюза, председатели профбюро, периодический, не реже чем по итогам полугодия предоставляют отчет о проделанной работе путем

созыва собрания, конференции. Протоколы собраний и заседаний предоставляются в Профсоюзный комитет.

12.3. Сбор профсоюзных, членских взносов осуществляется на основании заявлений членов профсоюза, с уведомлением об этом представителя работодателя, Устава Профсоюза, путем удержания из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза с разработкой специальной Инструкции.

12.4. Привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности выборного работника Профсоюза и расторжение с ним трудового договора осуществляется с учетом мнения Профкома.

12.5. Выборные работники Профсоюза в обязательном порядке участвуют в принятии решений на уровне факультетов, НИИ, НЦ и других структурных подразделений Общества, если принимаемые решения касаются условий труда работников.

12.6. Выборные работники Профсоюза входят в состав Ученых советов факультетов и других общественных советов.

12.7. По статусу Председатель Профсоюза входит в состав Ученого совета Общества, обладает правом на участие в работе других органов и общественных советов.

12.8. Председатель или другой представитель Профсоюза принимает участие в аттестации работников и проведении конкурса на замещение вакантных должностей педагогических, научных и других категории работников.

12.9. Профком, на безвозмездной основе, пользуется помещениями, техническими средствами, необходимыми для осуществления профессиональной, общественной деятельности в пользу Общества и в соответствии с законодательством, Уставом Профсоюза и актами Общества.

12.10. Постоянно, не реже одного раза в квартал, соответствующие представители сторон осуществляют проверку начисления профсоюзных членских взносов (работниками финансовой службы сторон), ведения учета по начисленным взносам и по составу участников, членов Профсоюза.

12.11. Подписание обходных листов, выдаваемых лицам, с которыми прекращаются трудовые отношения будут осуществляться бухгалтером, ответственным работником Профсоюза для ведения учета по личному составу в профессиональном союзе.

13. Полномочия профсоюзного комитета

13.1. Профсоюзный комитет (далее – Профком) осуществляет свою деятельность в соответствии с законодательством, Уставами Профсоюза и Общества, актами работодателя.

13.2. Профком осуществляет общественный контроль над соблюдением коллективом работников требований законодательства и Правил внутреннего распорядка:

1) осуществляет свою деятельность на основе творческой активности членов Профсоюза и на принципах повышения эффективности труда, защиты прав и интересов сторон трудовых отношений;

- 2) проводит мероприятия, направленные на улучшение условий труда, быта и оздоровления работников;
- 3) заблаговременно ставит в известность работодателя о проводимых мероприятиях;
- 4) обеспечивает сохранность и использование по назначению помещений и средств, предоставляемых работодателем при проведении культурно-массовых и иных мероприятий;
- 5) проводит семинары-тренинги, в том числе и возмездные для сторонних работников, организации, принимает участие в обучении членов согласительной комиссии с выдачей сертификата, как для профсоюзного актива, так и другим лицам;
- 6) совместно с работниками юридической службы Общества и других ответственных работников представляет интересы Профсоюза и Общества в суде и в других органах.

13.3. Решение Профкома, касающиеся условий труда работников, и на основании решения Комиссии, является обязательным документом для исполнения всеми работниками и руководителями подразделения Общества.

14. Контроль над исполнением условий коллективного договора

14.1. Контроль над исполнением условий настоящего договора осуществляет Комиссия и представители сторон в установленном порядке.

14.2. Не менее чем один раз в квартал, по совместному плану работ, в форме составления протокола, стороны, в составе Комиссии, проводят совместные заседания для обсуждения хода выполнения обязательств, принятых по настоящему договору.

14.3. По условиям настоящего договора, для их реализации, ведения мониторинга по ключевым вопросам, по видам совместной деятельности, указанные в настоящем договоре и в других документах Общества, стороны обязаны предоставлять всю необходимую информацию для подготовки справок, отчетного материала в упрощенном порядке.

14.4. Отчетный материал, заключения, справки, отдельно, по сферам распространения условий настоящего договора готовятся представителями сторон в составе Комиссии и ответственными работниками Общества по сферам их деятельности.

Работодатель:

Председатель Правления — Ректор



[Handwritten signature]

Ж. Түймебаев

От коллектива работников:

Председатель ОО «Локальный профессиональный союз «Парасат» работников КазНУ имени аль-Фараби»



[Handwritten signature]

Т. Мекебаев

[Handwritten signatures]