

Коллективный договор обсужден
работниками НАО «Северо-Казахстанский
университет имени Манаша Козыбаева»
и подписан представителями сторон
«___» _____ 2025 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Некоммерческого акционерного общества «Северо-Казахстанский
университет имени Манаша Козыбаева»
на 2025-2028 гг.

Петропавловск, 2025

НАО «Северо-Казахстанский университет имени Манаша Козыбаева» (далее - Университет) в лице его представителя – Председателя Правления – Ректора Исакаева Ербол Маратовича (далее – Работодатель/Университет/Предприятие), и работники Университета – коллектив работников, состоящих с Предприятием в трудовых отношениях на основании заключенных трудовых договоров (за исключением работников, осуществляющих выполнение работ на Предприятии на основе гражданско-правовых договоров подряда либо иных соглашений, не подпадающих под понятие трудового договора), от имени которых действует Филиал «Первичная профсоюзная организация Северо-Казахстанского университета имени М.Козыбаева» общественного объединения «Северо-Казахстанская областная организация Казахстанского отраслевого профессионального союза работников просвещения, науки и высшего образования», в лице председателя Ахметжанова Мурата Сериковича (далее – Профсоюз/Профсоюзная организация), 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, Закона Республики Казахстан «Об образовании», Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах» и иных нормативно-правовых актов Республики Казахстан, Отраслевого соглашения 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, устанавливающим дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии, льготы и преимущества для работников, создающим более благоприятные условия их труда. Его положения являются обязательным 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 признать при этом:

- приоритет нормативных правовых актов Республики Казахстан;
- права каждой из Сторон и их равноправие;

- социальные гарантии работников, которые не могут 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 работникам.

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 заключен Коллективный договор, и присоединившихся к нему работников 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 индивидуальных трудовых споров в Согласительной комиссии ;
- рассмотрения Работодателем предложений Профсоюзной организации.

1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учебного заведения, расторжения трудового договора с Председателем Правления – 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 организации, объявлении ее банкротом Коллективный договор прекращает действие с даты прекращения трудовых договоров со всеми работниками.

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

1.11 В течении срока действия Коллективного договора, Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном законодательством для заключения Коллективного договора.

1.12 Ни одна из Сторон не вправе в одностороннем порядке прекращать или приостанавливать действие настоящего Коллективного договора.

1.13 Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров Работодатель создает Согласительную комиссию на паритетных началах из равного числа представителей от Работодателя и представителей Работников.

1.14 Стороны договорились проводить обязательное ежегодное обучение членов совещательных и координационных органов по применению 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 доводит до сведения коллектива работников информацию об этом. Представители от Работодателя назначаются приказом Председателя Правления – Ректора, представители Работников избираются на заседании Профсоюза.

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

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

- правила трудового распорядка;
- количество календарных дней трудового отпуска;
- инструкции по охране труда;
- приказы о введении режима неполного рабочего времени;
- приказы о применении дистанционного рабочего времени;
- приказы о сокращении численности работающих и изменении штатного расписания;
- перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение спецодеждой, спец-обувью и другими средствами индивидуальной

защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами за счет средств Работодателя;

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

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

1.20 По запросу Профсоюза Работодателем предоставляются сведения о численности и составе работников в целом и его подразделений, об условиях труда и противопожарной безопасности, о показателях производственного травматизма, о задолженности по выплате заработной платы и иным социальным выплатам. Работодатель заблаговременно (не менее чем за один месяц) направляет в Профсоюз информацию о предстоящей реорганизации Университета 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 «Северо-Казахстанский университет имени Манаша Козыбаева».

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

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

2.4 Согласно подпункта 2 пункта 1 статьи 30 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) пункта 1 статьи 30 Трудового кодекса Республики Казахстан. 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 Трудового кодекса Республики Казахстан.

2.5 Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок, и на определенный срок не менее одного года, кроме случаев, установленных подпунктами 3), 4), 5), 6) пункта 1 статьи 30 Трудового кодекса Республики Казахстан. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника предшествует избрание его по конкурсу на замещение соответствующей должности.

2.6 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.

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

2.8 Не допускается расторжение трудового договора с работниками до достижения пенсионного возраста, установленного Социальным кодексом Республики Казахстан, которым осталось менее двух лет, по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 4) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса Республики Казахстан без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от работодателя и представителей работников.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) сокращения численности или штата работников и 3) снижения объема производства, выполненных работ, оказываемых услуг, вовлекшего ухудшение экономического состояния Работодателя пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса Республики Казахстан, не допускается с беременными женщинами, представившими 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.

2.9 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;

- работники предпенсионного возраста (два года до пенсии);
- работники с ограниченными способностями, инвалиды 1 и 2 группы.

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 с инвалидностью первой и второй группы.
- Пятидневная или иная продолжительность рабочей недели устанавливается актами Работодателя.
- Ученая работа профессорско-преподавательского состава (ППС) определяется расписанием учебных занятий, другие виды деятельности – индивидуальным планом.

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

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

2.12 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.

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

- Профессиональные конкурсы;
- рейтинги 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.

2.14 Работодатель в целях эффективной работы обеспечивает право Работников на повышение квалификации не реже одного раза в 3 года, согласно утвержденному плану повышения квалификации.

2.15 Согласно статье 138 Трудового кодекса Республики Казахстан при дистанционной работе, Работодатель обеспечивает работника необходимым 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. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями.

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, продолжительность рабочего дня составляет 8 часов;
- для ППС установлена шестидневная рабочая неделя, при этом продолжительность рабочего времени не должна превышать 36 часов в неделю, в объеме 6 часов с понедельника по пятницу, 5 часов в субботу, с одним выходным днем-воскресенье;
- ППС Университета работает в соответствии с расписанием учебных занятий и индивидуальной учебной нагрузкой. Индивидуальная годовая учебная нагрузка ППС рассчитывается ежегодно.
- Для работников, занятых на работах с продолжительностью рабочего времени превышающей норму ежедневного рабочего времени, устанавливается график сменности.
- На предприятии установлен следующий режим рабочего времени:
- сокращенная рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работников с инвалидностью первой и второй группы;
- неполное рабочее время в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан;
- Пятидневная или иная продолжительность рабочей недели устанавливается актами Работодателя;
- Ученая работа профессорско-преподавательского состава (ППС) определяется расписанием учебных занятий, другие виды деятельности – индивидуальным планом.

3.2 Допускается привлечение к сверхурочным работам только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 статьи 77 Трудового кодекса Республики Казахстан.

3.3 Ежегодные трудовые отпуска работникам предоставляются в соответствии с графиком отпусков, который утверждается Работодателем, с учетом мнения Работников. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого трудового отпуска составляет 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-вспомогательный персонал, административно-обслуживающий персонал - 33 дня;
- обслуживающий персонал – 30 дней.

3.4 Работодатель обязан предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет:

- 1) По выбору родителей – матери либо отцу ребенка;
- 2) Родителю одному воспитывающего ребенка;
- 3) другому родственнику, фактически воспитывающему ребенка, оставшегося без попечения родителей, либо опекуну;
- 4) Работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка (детей).

3.5 На основании уведомления Работника Работодатель обязан предоставить отпуск до пяти календарных дней с оплатой в размере среднего заработка, **в следующих случаях:**

- **регистрации брака;**
- **смерти близких родственников (супруга, супруги, родителей своих и родителей супруга/супруги, детей, усыновителей, усыновленных, родных братьев и сестер, дедушек, бабушек, внуков);**
- **дни сдачи (донации) крови и ее компонентов работниками Университета, являющимся донорами один день отдыха – при наличии справки соответствующего медицинского учреждения.**
- **В случае, если по соглашению с Работодателем работник, являющийся донором, в дни сдачи (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 оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску;

- *Не допускается привлечение работника, являющиеся донором, в дни донации 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 в течение года, а также право на профосмотр в рабочее время;*
- *На постановку на медицинский учет по беременности до 12 недель – не менее 3-х рабочих дней*

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

3.6 Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью не менее шести календарных дней согласно списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда..

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

- Стороны договорились, увеличить оплачиваемый трудовой отпуск до трех дней работникам административного персонала (*отраслевое соглашение п.6.11*);

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

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

- по уходу за малолетними детьми (от 3 до 4 лет) – до 30 календарных дней;
- женщинам, имеющим двух или более детей до 14 лет – до двух недель в году;
- работнику, имеющему ребенка –инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 дней;

- по состоянию здоровья до 30 календарных дней;
- по семейным обстоятельствам на срок по согласованию с Работодателем;
- 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 возраста 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 временного отсутствующего работника, то Работодатель обязан продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком.

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

6.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, разрабатываемым с учетом служебных записок работников, до начала наступления календарного года.

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

Внесение изменений в график отпусков допускается по согласованию работника и Работодателя.

Запрещается:

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

3.16 Привлечение работника к работе в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника или по его просьбе на основании акта работодателя, при этом по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха или производится оплата не ниже чем в 1,5-кратном размере.

3.18 Общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать:

А) в месяц – 12 часов при четырехдневной, пятидневной и шестидневной рабочей неделе;

Б) в год – 120 часов при установлении суммированного учета рабочего времени.

3.19 Оплата ежегодного трудового отпуска производится не позднее, чем за три рабочих дня до его начала, а в случае предоставления оплачиваемого ежегодного трудового отпуска вне графика отпусков– 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.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1 Оплата труда работников производится согласно законодательству Республики Казахстан, и в соответствии с действующими ВНД Работодателя.

4.1.1 Заработная плата за отчетный месяц выплачивается не позже первой декады следующего месяца.

4.1.2 При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной или электронной форме ежемесячно извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающий 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.

4.1.3 Удержания из заработной платы производится по решению суда, а также в случаях, предусмотренных законами.

4.1.4 При невыплате заработной платы Работодателем в полном объеме и в сроки, которые установлены трудовым, Коллективным договорами, Работодатель несет полную 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 .

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

4.2 Для усиления повышения заинтересованности работников в увеличении эффективности производства и качества выполняемых работ работодателем могут вводиться системы премирования и другие формы стимулирования труда, определенные условиями Коллективного договора и (или) актами работодателя

4.3 Оплата труда работников в выходные и праздничные дни, в сверхурочное и ночное время осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, настоящим Коллективным договором и (или) актами Работодателя, но не ниже чем в полуторном размере от должностного оклада.

4.4 Работники могут выполнять дополнительную оплачиваемую работу на условиях совмещения должностей, расширения зон обслуживания, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

4.5 Работники наряду с работой, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору или трудового договора на условиях совместительства осуществлять в той же организации преподавательскую работу без занятия штатной должности на условиях совмещения или совместительства.

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

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

4.8 В целях снижения социальной напряженности Работодатель и Профсоюз прилагает совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ПОСОБИЯ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

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

1) Производить выплату социального пособия по временной нетрудоспособности в случаях, установленных статьей 133 Трудового кодекса Республики Казахстан:

- при наступлении временной нетрудоспособности в период пребывания в оплачиваемом ежегодном трудовом отпуске и в отпуске без сохранения заработной платы пособие не начисляется;

- основанием для выплаты социального пособия по временной нетрудоспособности являются листы о временной нетрудоспособности, выданные в порядке, определенном уполномоченным органом в области здравоохранения;

- размер социального пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемого за один месяц, не может превышать двадцатипятикратную величину месячного расчетного показателя за соответствующий год, за исключением размеров пособий, выплачиваемых работникам в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, работающим ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам, приравненным по льготам к ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств, а также персоналу дипломатической службы, получающему пособие в иностранной валюте в период пребывания за границей.

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

3) оказание материальной помощи работнику, при наличии средств, может осуществляться в случаях:

-причинения имущественного вреда работнику в следствии совершения в отношении него противоправных действий (разбой, грабеж), стихийных бедствий (пожар, наводнение)

-длительного лечения (работника, членов его семьи, близких родственников работника-супруг(а), дети), требующего дополнительных финансовых затрат и при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств (стационарное или амбулаторное лечение продолжительностью более десяти календарных дне, кроме санаторного)

-смерти работника членов его семьи, близких родственников (родителей, супруга(и), детей, усыновителей, усыновленных, опекунов); с предоставлением автотранспортного средства

4) выплачивается премия к юбилейной дате работника (40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85, 90), основным местом работы которого является Университет, при непрерывном стаже работы не менее 5 лет, в размере 1МРЗП, установленного на 1 января соответствующего финансового года в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

5) выплата работникам пособия для оздоровления к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску в размере должностного оклада (ставки);

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

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

- обеспечения деятельности функционирования Совета ветеранов;

- приобретения путевок на санаторно-курортное лечение работников Университета, детские оздоровительные лагеря;

- проведение тимбилдингов;

- чествование ветеранов, воинов интернационалистов;

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

8) 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.

5.4 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 с следующих случаях:

- при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в случае ликвидации Работодателя – юридического лица;

- при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя при достижении работником пенсионного возраста.

- при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в случае сокращения численности или штата работников.

5.6 Работникам Университета предоставляется скидка при оплате за свое обучение в размере 50%, при наличии непрерывного стажа в Университете не менее 5 лет. Детям работников Университета предоставляется скидка при оплате за обучение в размере 25%, при наличии непрерывного стажа у родителя в Университете не менее 5 лет.

5.7 Ветеранам Университета и работникам, проработавшим в Университете (30 и более лет), устанавливаются следующие льготы:

- **дополнительный оплачиваемый трудовой отпуск в размере 5 календарных дней.**

5.8 Профсоюз обязуется организовать:

- 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 Университета»;

- 3) приобретение и распределение путевок в детские оздоровительные лагеря для детей – школьников членов профсоюза Университета в соответствии с утверждённым Положением «О порядке распределения и выдачи путевок для детей и работников Университета», использовать при этом два источника финансирования: денежные средства Профсоюза и частичную оплату родителями;

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

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

5.9 Приоритетное право Профсоюза на оказание финансово-хозяйственных услуг:

- *создание собственной профсоюзной зоны отдыха на базе Университета;*
- *создание комнат отдыха (китченрумов) и психологической разгрузки и других социально важных объектов.*

6. МЕДИЦИНСКИЙ ЦЕНТР

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

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

7. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

7.1 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 работникам условия труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, Коллективным договорами;

2) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей, за счет собственных средств;

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

4) обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку, повышение и признание их профессиональной квалификации.

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 органом по труду;

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

11) осуществлять обязательное социальное страхование работников;

12) страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

13) возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника, при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

14) проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

15) работникам постоянно или временно исполняющим трудовые обязанности, которые связаны с вредными и (или) опасными условиями труда производить бесплатную выдачу молока. 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 не предусмотрена, в период временной нетрудоспособности)

7.3 Работодатель в праве отстранять от работы работников, нарушающих требования по безопасности труда.

7.4 В случае нарушения требований безопасности и охраны труда (отсутствия достаточного освещения, нарушение работы вентиляции, низкой температуры в помещениях и т.п.) Работник вправе требовать от Работодателя устранения выявленных нарушений.

7.5 ***Работодатель обязуется обеспечить все кафедры, отделы, службы, вахты, общежития обучающихся средствами первой***

медицинской помощи (лекарственные средства: ОКС, отравление, анафилактический шок, менингит, ОРВИ, кровотечение и т.д.) с соблюдением срока и дезинфицирующими средствами для обработки рук и пополнять их не реже чем два раза в год.

7.6 Работники, занимающие руководящие должности, обеспечивают соблюдение работниками, состоящими в штате возглавляемых ими структурных подразделений, требования по охране труда.

7.7 Работодатель беспрепятственно допускает Профсоюз для проведения проверок состояния безопасности и соблюдения государственных стандартов и норм.

7.8 Профсоюз 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 Коллективного договора по созданию Работодателем нормальных условий труда и техники безопасности на рабочих местах;

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

3) получать информацию, от должностных лиц необходимую 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 Университета, которые виновны в нарушении законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, сокрытии несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7) принимать участие в рассмотрении трудовых споров связанных с изменениями условий труда, нарушением законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, невыполнением обязательств, предусмотренных соглашениями и Коллективным 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 других случаях ущемления прав Работников в безопасности и охране труда;

7.9 Работодатель направляет работников за счет собственных средств на профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

7.10 На время прохождения за счет средств работодателя периодических медицинских осмотров за работниками, обязанными проходить их в соответствии с законодательством либо Коллективным договором, сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

7.11 Для снятия умственной усталости, восстановления сил, повышения работоспособности, сохранения и укрепления здоровья Профсоюз совместно с Работодателем оборудуют комнаты для отдыха работников Университета разрабатывают комплексы физических упражнений в зависимости от вида выполняемых работ, условий труда, возраста и пола работника.

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 определяется 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 нормативно правовых актов, обязательств Коллективного договора, а также соблюдениям обеспечения социально-бытовых и иных условий Работников.

8.4 Работодатель обязуется:

1) не препятствовать проведению профсоюзных собраний (конференции), 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 Профсоюзу бесплатно служебное помещение, производить бесплатное печатание и размножение профсоюзных документов, связанных с деятельностью Университета;

8.5 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 оздоровительную работу, поддерживать здоровый морально-психологический климат в трудовом коллективе;

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

8) предоставлять Работодателю по итогам полугодия, не позднее 25 числа месяца, следующим 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

Заключив 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;
- осуществлять совместно с Профсоюзом культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Университете;
- выполнять мероприятия, по соблюдению техники безопасности и охраны труда.

9.2 Обязанности Профсоюза:

- 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;
- осуществлять проверки по исполнению трудового законодательства не чаще одного раза 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 работниками отпусков и их оплаты;
- вести учет малообеспеченных, многодетных и неполных семей, инвалидов, детей с инвалидностью и других социально-уязвимых слоев работников членов Профсоюза.

9.3 Обязанности Работников:

- соблюдать Устав организации, Правил трудового распорядка;
- работать добросовестно;
- своевременно и точно выполнять законные распоряжения Работодателя;
- использовать свое рабочее время для производительного труда;
- обеспечивать качество работы;
- признавать и соблюдать права Университета 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 использованием 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 Университету, способствовать его развитию, экономно расходовать энергию и другие материальные ресурсы;
- своим личным поведением и отношением к работе поддерживать имидж учебного заведения и способствовать у обучающихся чувству патриотизма, гордости за свою профессию и родной Университет, прививать им нормы порядочности и интеллигентности;
- соблюдать и выполнять требования пожарной безопасности;
- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, в том числе:
 - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - 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 требования 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, регистрации места жительства, развода;
 - проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) 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, подписавший настоящий Коллективный договор, признает ответственность за реализацию его целей в пределах своих полномочий и обязуются сотрудничать в разрешении возникающих проблем на принципах равноправия и взаимоуважения, уступок или договоренностей.

10.3 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. ЗАКЛЮЧТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1 Настоящий договор вводится в действие с «___» _____ 2025 года.

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

11.3 Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течении срока его действия производятся в следующем порядке: дополнения и изменения обсуждаются и принимаются Работодателем и Профсоюзом на основе взаимных консультаций, проводимых в течении 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.

11.5 Стороны договорились, что период действия Коллективного договора Работники не выдвигают новых требований сфере труда и социально-экономических вопросов, не используют в качестве средства на Работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения данного обязательства Работодатель вправе 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.

11.7 Все приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют равную юридическую силу.

11.8 Настоящий Договор составлен на казахском и русском языках, в двух экземплярах, имеющих юридическую силу по одному для каждой из Сторон.

От имени Работодателя:

Председатель Правления Ректор
НАО «Северо-Казахстанский
Университет имени М. Козыбаева

_____ Е.М. Исакаев

« ____ » _____ 2025 год

От имени работников:

Филиал «Первичная профсоюзная
организация Северо-
Казахстанского университета
имени М.Козыбаева»
общественного объединения
«Северо-Казахстанская областная
организация Казахского
отраслевого профессионального
союза работников просвещения,
науки и высшего образования»

_____Ахметжанов М.С.

« ____ » _____ 2025 год