

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ
НАО «КАЗАХСКИЙ АГРОТЕХНИЧЕСКИЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ имени САКЕНА СЕЙФУЛЛИНА»
на 2024-2029 годы**

Коллективный договор подписан

от «Работодателя»

**Председатель Правления-Ректор
НАО «Казахский агротехнический
исследовательский университет
им. С. Сейфуллина»**

«_____» _____ 2024 года

(Утверждено решением Проведения
НАО «Казахский агротехнический
исследовательский университет
им. С. Сейфуллина» 14 мая 2024 года
за № 20)

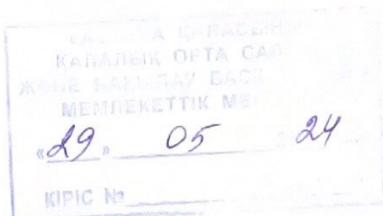
от «Работников»

**Председатель Первичной
профсоюзной организации НАО
«Казахский агротехнический исследовательский
университет им. С. Сейфуллина»**

«_____» _____ 2024 года
Ж. Сейдуалиев

Зарегистрирован в Управлении
контроля и качества городской
среды г. Астаны

«_____» _____ 2024 года



г. Астана, 2024 г.

550184

г. Астана, 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (*далее по тексту - Договор*) заключен между Работодателем – НАО «Казахский агротехнический исследовательский университет им. С. Сейфуллина» (*далее – Работодатель*) в лице Председателя Правления-Ректора **Тиреуова Каната Маратовича**, действующего на основании Устава, с одной стороны, и председателем первичной профсоюзной организации «Казахский агротехнический исследовательский университет им. С.Сейфуллина» в лице **председателя Сейдуалиева Жумабека Торебекулы**, действующего на основании Положения о первичной профсоюзной организации НАО «Казахский агротехнический исследовательский университет им. С.Сейфуллина» и Устава ОО «Отраслевой профессиональный союз работников КАТИУ С.Сейфуллина» (*далее – Профсоюз*) с другой стороны, вместе именуемые далее - «Стороны».

Понятия, используемые в настоящем Коллективном договоре:

Коллективный договор - правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации;

Социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателем (представителями работодателя), государственными органами, направленное на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с трудовыми отношениями;

Соглашение генеральное, отраслевое, региональное (далее - соглашение) - правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между сторонами социального партнерства, определяющий содержание и обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на республиканском, отраслевом и региональном уровнях;

Работодатель – Ректор НАО «КАТИУ»;

Акты Работодателя - приказы, распоряжения, инструкции, правила, положения, графики сменности, графики вахт, графики отпусков и иные внутренние правовые акты, издаваемые работодателем;

Трудовой договор – письменное соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять определенную работу (трудовую функцию), соблюдать трудовой распорядок, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по

обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Казахстан, законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Работник – физическое лицо НАО «Казахский агротехнический исследовательский университет им. С. Сейфуллина» состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

Представители Работников – первичная профсоюзная организация «Казахский агротехнический исследовательский университет им. С. Сейфуллина»;

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

Отпуск - освобождение работника от работы на определенный период для обеспечения ежегодного отдыха работника с сохранением за ним места работы (должности) и средней заработной платы;

Социальный отпуск — это освобождение работника от работы на определенный период в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, получения образования без отрыва от производства и для иных социальных целей.

Технический инспектор по охране труда - представитель работников, осуществляющий внутренний контроль по безопасности и охране труда;

Трудовой спор - разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя;

Согласительная комиссия – постоянно действующий орган, рассматривающий индивидуальные трудовые споры по заявлению Стороны трудового спора.

Отраслевой Совет – выборный руководящий орган Отраслевого профсоюза работников сельского хозяйства.

1.1. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию «Казахский агротехнический исследовательский университет им. С. Сейфуллина» единственным представителем работников НАО «Казахский агротехнический исследовательский университет им. С. Сейфуллина», социальным партнером, уполномоченным членами профсоюза (работниками), для обеспечения и согласования взаимных интересов по

вопросам регулирования трудовых отношений, социальных льгот и подписания настоящего коллективного договора.

1.2. Действие настоящего Договора распространяется на Работодателя и Работников, а также на выборных работников первичной профсоюзной организации.

1.3. Социальные гарантии, установленные настоящим Договором сверх законодательных актов Республики Казахстан, распространяются только на членов профсоюза. Отдельные положения Договора могут распространяться по соглашению Сторон и на пенсионеров.

1.4. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан:

- Трудовым кодексом Республики Казахстан;
- Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах»;
- Генеральным соглашением между Правительством Республики Казахстан, Республиканским объединением работников и Республиканским объединением работодателей (2024-2026 годы);
- действующим Отраслевым Соглашением в агропромышленном комплексе Республики Казахстан;
- международными договорами, ратифицированными Республикой Казахстан.

Договор вступает в силу с даты подписания и действует в течение пяти лет до принятия нового коллективного договора.

1.5. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в НАО «Казахский агротехнический исследовательский университет им. С. Сейфуллина» и заключается между Работодателем и Работниками, в котором каждая из Сторон знает и признает полномочия представителей другой Стороны и на этом основании принимает на себя определенные обязательства.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

1.6. Стороны достигли соглашения и подписали настоящий Коллективный договор с целью согласования важнейших условий и положений, обеспечивающих взаимные интересы Работодателя и Работников НАО «Казахский агротехнический исследовательский университет им. С. Сейфуллина».

1.7. Стороны уведомлены о том, что в ходе переговоров каждая из Сторон имеет право и возможность выставлять свои требования и предложения, не противоречащие законодательству Республики Казахстан.

1.8. Все приложения к настоящему Договору являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу.

1.9. Работодатель после подписания Сторонами настоящего Договора обязан в месячный срок представить его в местный орган инспекции труда для мониторинга.

1.10. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РК и настоящим Коллективным договором.

1.11. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Договора и улучшающие социально-экономическое положение Работников, расширяют действие соответствующих пунктов Договора с момента вступления их в силу.

1.12. В период действия Договора разъяснение отдельных его пунктов осуществляется двухсторонней комиссией. Стороны не вправе в одностороннем порядке изменять, дополнять или прекращать действие любого пункта Договора.

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие на период:

- реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации.

При ликвидации организации, объявлении ее банкротом настоящий коллективный договор прекращает свое действие с даты прекращения трудовых договоров со всеми работниками.

1.14. Выполнение настоящего коллективного договора контролирует двухсторонняя комиссия по социальному партнерству и ежегодно рассматривает его выполнение на совместном заседании (собрании коллектива НАО «Казахский агротехнический исследовательский университет им. С. Сейфуллина»).

1.15. В период действия настоящего Договора возникающие индивидуальные трудовые споры между Работодателем и Работниками разрешаются Согласительной комиссией, которая является постоянно действующим органом, создаваемым в НАО «Казахский агротехнический исследовательский университет им. С. Сейфуллина» на паритетных началах из равного числа представителей от Работодателя и Работников.

1.16. Настоящий Договор составлен в трех экземплярах. Один экземпляр хранится у работодателя, второй экземпляр находится в первичной профсоюзной организации (далее - Профком), третий экземпляр - в регистрирующем органе.

1.17. Информация о ходе выполнения настоящего Договора публикуется на Информационном стенде НАО «Казахский агротехнический исследовательский университет им. С. Сейфуллина».

Раздел 2. Основные права и обязанности Сторон.

2.1 Общие обязательства Сторон

2.1.1. Стороны согласились с тем, что устойчивая экономическая деятельность НАО «Казахский агротехнический исследовательский университет им. С. Сейфуллина», его возможность обеспечивать занятость персонала, поддерживать социальные программы, зависит от способности организации конкурировать на рынке.

2.1.2. Стороны договорились при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей действовать в интересах НАО «Казахский агротехнический исследовательский университет им. С. Сейфуллина», гарантируя социальный и психологически здоровый климат коллективе.

2.1.3. При наличии письменного заявления члена профсоюза Работодатель удерживает из его заработной платы 1 (один) процент от установленного денежного оклада и перечисляет на расчетный счет Отраслевого профсоюза.

2.2. Профком обязуется

2.2.1. Первичная профсоюзная организация признает свою ответственность за реализацию общих целей и необходимости труда, как вклада в развитие НАО «Казахский агротехнический исследовательский университет им. С. Сейфуллина», являющихся источником доходов каждого работника.

2.2.2. В период действия коллективного договора не допускать проведения не санкционированных забастовок, осуществлять решение конфликтов, используя мирное урегулирование сторон в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

2.2.3. Проводить активную работу по соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой и производственной дисциплины, оказывать правовую помощь.

2.2.4. Принимать участие в организации культурно - массовых и спортивно - оздоровительных мероприятий, в организации отдыха несовершеннолетних детей работников.

2.2.5. Проводить правовой всеобуч по трудовому законодательству РК.

2.2.6. Добиваться улучшения условий труда работников и обеспечения безопасности на рабочих местах.

2.2.7. Представлять и защищать социально-трудовые права и интересы работников.

2.2.8. Вести с Работодателем коллективные переговоры по разработке проекта и заключения коллективного договора, получать в этих целях необходимую информацию по вопросам трудовых отношений.

2.2.9. Использовать профсоюзные взносы работников и производимые отчисления Работодателя в строгом соответствии со сметой, утвержденной Советом Профкома.

2.2.10. Выполнять установленную законодательством процедуру разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров между Работником и Работодателем.

2.3 Система оплаты труда

2.3.1 Оплата труда «Работников» производится за счет средств, предусмотренных фондом оплаты труда согласно утвержденному Плану развития Университета на соответствующий финансовый год.

2.3.2 Оплата труда «Работников» базируется на принципе справедливости, а именно -соответствии величины заработной платы количеству и качеству труда отдельного «Работника».

2.3.3 Оплата труда, формы поощрительных выплат (доплаты, надбавки, премии и др.) устанавливаются в соответствии с законодательством Республики Казахстан, коллективными договорами и иными внутренними документами Работодателя.

2.3.4 Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении плановых заданий и договорных обязательств, повышения эффективности производства и качества продукции коллективными трудовыми договорами и иными внутренними документами Работодателя могут предусматриваться стимулирующие системы премирования, вознаграждения работников по итогам работы за год и за стаж работы, а также другие формы материального поощрения.

2.3.5 Заработная плата представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации «Работника», сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.3.6 Начисления заработной платы производятся в соответствии с табелем учета использования рабочего времени.

2.3.7 Условия и порядок оплаты труда «Работников», условия их премирования определяются Положением об оплате труда работников НАО «КАТИУ им. С. Сейфуллина» и прочих выплатах.

3. Пособия и компенсационные выплаты

3.1 «Работодатель» обязуется производить компенсационные выплаты – денежные выплаты, связанные с особым режимом работы и условиями труда, потерей работы, возмещением «Работникам» затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законодательством обязанностей.

3.2 На период командировки за «Работником» сохраняются место работы (должность) и заработная плата. «Работникам», направляемым в командировки, оплачиваются расходы (согласно «Положению о лимитах и нормативах НАО «КАТИУ им. С. Сейфуллина»).

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

1) при расторжении трудового договора по инициативе «Работодателя» в случае ликвидации КАТИУ им. С. Сейфуллина;

2) при расторжении трудового договора по инициативе «Работодателя» в случае сокращения численности или штата «Работников»;

3) при расторжении трудового договора по инициативе «Работника» в случае не исполнения «Работодателем» условий трудового договора.

3.4 «Работодатель» за счет собственных средств выплачивает «Работникам» социальные пособия по временной нетрудоспособности, кроме пособий по беременности и родам.

Основанием для выплаты социальных пособий по временной нетрудоспособности являются листы нетрудоспособности, выданные в порядке, утвержденном уполномоченным органом в области здравоохранения.

Социальные пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются «Работникам» с первого дня нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности или до установления инвалидности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Размеры социального пособия по временной нетрудоспособности определяются Правительством Республики Казахстан, порядок назначения и выплаты - уполномоченным государственным органом по труду.

3.5 Социальное пособие по временной нетрудоспособности не выплачивается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан, в том числе за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

3.6 «Работнику» производится оплата:

1) за сверхурочные работы - в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки «Работника»;

2) за работу в праздничные и выходные дни - в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки «Работника» (при сменной работе, работа в выходные дни не оплачивается) или предоставляется другой день отдыха по заявлению «Работника»;

3) каждый час работы в ночное время оплачивается в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки «Работника».

При сдельной оплате труда доплата за работу в сверхурочное время производится в размере не ниже пятидесяти процентов от установленной дневной (часовой) ставки «Работника». По соглашению Сторон, за работу сверхурочно допускается предоставление часов отдыха из расчета не менее одного часа отдыха за один час сверхурочной работы.

4. Минимальный размер заработной платы по соответствующей должности

4.1 Минимальный размер месячной заработной платы, устанавливаемый ежегодно на соответствующий финансовый год Законом Республики

Казахстан о республиканском бюджете, не должен быть ниже прожиточного минимума и не включает в себя доплаты и надбавки, компенсационные и социальные выплаты, премии и другие стимулирующие выплаты и выплачивается пропорционально отработанному времени.

5. Рабочее время, время отдыха и трудовые отпуска

5.1 Для профессорско-преподавательского состава устанавливается 36-часовая, 5-дневная рабочая неделя, с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

Продолжительность рабочего времени и перерыв на обед для профессорско-преподавательского состава определяются расписанием учебных занятий, индивидуальным планом работы и графиком выхода на работу, (согласно «Положению о правилах внутреннего распорядка НАО «КАТИУ им. С. Сейфуллина»).

5.2 Для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего и технического персонала устанавливается 40-часовая, 5-дневная рабочая неделя, с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

5.3 Рабочее время работников НАО «КАТИУ им.С.Сейфуллина» устанавливается Правилами внутреннего распорядка НАО «КАТИУ им. С. Сейфуллина».

5.4 Ночным временем считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

5.5 Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

5.6 Работодатель по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (усыновителя, удочерителя), имеющего ребенка (детей) в возрасте до трех лет предоставляет им режим неполного рабочего времени.

5.7 Продолжительность оплачиваемого ежегодного трудового отпуска составляет:

- 1) 32 календарных дня для административно-управленческого и обслуживающего персонала;
- 2) 56 календарных дней для профессорско-преподавательского состава;
- 3) 56 календарных дней для лиц, занимающих должности педагогических работников и приравненные к ним должности;
- 4) 28 календарных дней для учебно-вспомогательного и технического персонала.

5.8 В летний каникулярный период профессорско-преподавательскому составу, работникам учебно-вспомогательного, обслуживающего и технического персонала, может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы.

5.9 Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков «Работникам» определяется ежегодно в соответствии с графиком

отпусков, утверждаемым «Работодателем» с учетом мнения «Работников», либо устанавливается вне графика отпусков по соглашению сторон.

5.10 В случае изменения графика отпусков в связи с производственной необходимостью, «Работодатель» обязан уведомить «Работника» об этом не менее чем за две недели до начала трудового отпуска.

5.11 По соглашению между «Работником» и «Работодателем» оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на части. По соглашению между работником и работодателем оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей оплачиваемого ежегодного трудового отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

5.12 Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск переносится полностью или в его части в случаях:

- 1) временной нетрудоспособности работника;
- 2) при отпуске по беременности и родам.

Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (его часть) в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан, переносится по просьбе «Работника» в период нахождения в оплачиваемом ежегодном трудовом отпуске. Перенесенный трудовой отпуск по соглашению сторон может быть присоединен к трудовому отпуску за следующий рабочий год или предоставлен по просьбе работника отдельно в текущем рабочем году.

5.13 Запрещается непредставление неиспользованного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска либо его части «Работнику» в течение двух лет подряд.

5.14 Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть прерван «Работодателем» в случае производственной необходимости только с письменного согласия «Работника».

5.15 Не использованная 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 присоединяется к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску за следующий рабочий год.

5.16 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.

5.17 При прекращении трудового договора «Работнику», который не использовали или использовал не полностью оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (ежегодные трудовые отпуска), производится компенсационная выплата за неиспользованные им дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска (ежегодных трудовых отпусков).

5.18 Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются:

1) «Работникам», занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью шесть календарных дней согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) инвалидам первой и второй групп продолжительностью шесть календарных дней.

5.19 По согласованию с «Работодателем», на основании заявления «Работника» ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению сторон.

5.20 На основании уведомления «Работника», «Работодатель» предоставляет отпуск с сохранением заработной платы при:

- регистрации брака до пяти календарных дней;
- рождении ребенка до пяти календарных дней;
- смерти близких родственников до пяти календарных дней;
- праздновании юбилея «Работника» (60, 70, 75, 80 лет и т.д.) до трех календарных дней.

5.21 «Работникам» «КАТИУ им.С.Сейфуллина», обучающимся без отрыва от производства в высших учебных заведениях по профилю своей деятельности, для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной работы (проекта) предоставляются учебные отпуска без сохранения заработной платы.

5.22 «Работникам» «КАТИУ им.С.Сейфуллина», обучающимся без отрыва от производства в высших учебных заведениях по профилю своей деятельности, для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной работы (проекта) предоставляются оплачиваемые дополнительные отпуска на период сдачи зачетов, экзаменов, подготовки и защиты дипломной работы Работникам, обучающимся в учреждениях образования, на срок, указанный в справке-вызове учреждения.

5.23 «Работодатель» предоставляет «Работникам», направленным на обучение или стажировку за рубежом в рамках международной стипендии «Болашак», учебные отпуска без сохранения заработной платы с сохранением места работы (должности);

5.24 Женщинам, перед уходом в отпуск по беременности и родам, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 24 календарных дней и оплачивается в размере среднего заработка.

5.25 Родителю, имеющему детей, обучающихся в начальной школе (1-4 класс), 1 сентября предоставляется оплачиваемый день отдыха.

6. Создание здоровых и безопасных условий труда и быта, охрана труда

6.1 Работник имеет право на:

- 1) рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда;
- 2) обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда, а также трудовым, коллективным договорами;
- 3) обращение в местный орган по инспекции труда о проведении обследования условий и охраны труда на его рабочем месте;
- 4) участие лично или через своего представителя в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;
- 5) отказ от выполнения работы в случае не обеспечения работодателем работника средствами индивидуальной и (или) коллективной защиты и при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с письменным извещением об этом непосредственного руководителя или работодателя;
- 6) образование и профессиональную подготовку, необходимые для безопасного исполнения трудовых обязанностей, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;
- 7) получение достоверной информации от работодателя о характеристике рабочего места и территории организации, состоянии условий, безопасности и охраны труда, о существующем профессиональном риске, а также о мерах по его защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 8) сохранение заработной платы на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда.

6.2. Работник обязан:

- 1) соблюдать требования норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда;
- 2) немедленно сообщать работодателю или организатору работ о каждой производственной травме и иных повреждениях здоровья работников, признаках профессионального заболевания (отравления), а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;
- 3) проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также пред сменное и иное медицинское освидетельствование в порядке, определенном уполномоченным органом в области здравоохранения;

4) по требованию работодателя проходить профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных актом работодателя, а также при переводе на другую работу;

5) сообщать работодателю об установлении инвалидности или ином ухудшении состояния здоровья, препятствующем продолжению трудовых обязанностей;

6) неукоснительно применять и использовать по назначению средства индивидуальной и коллективной защиты, предоставляемые работодателем;

7) выполнять требования государственного инспектора труда, технического инспектора по охране труда, специалистов внутреннего контроля и предписанные медицинскими учреждениями лечебные и оздоровительные мероприятия;

8) проходить обучение, инструктирование и проверку знаний по безопасности охране труда в порядке, определенном работодателем и предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

6.3 Работодатель имеет право:

1) поощрять работников за содействие в создании благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда;

2) отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда, в порядке, установленном настоящим Кодексом;

3) требовать от работника неукоснительного соблюдения требований по безопасному ведению работ на производстве;

4) направлять работников за счет собственных средств на профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан или актом работодателя.

6.4. Работодатель обязан:

1) проводить оценку профессионального риска и принимать меры по его минимизации и исключению путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные;

2) проводить обучение, инструктирование, проверку знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда, а также обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса и работ за счет собственных средств;

3) организовать обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда, периодически не реже одного раза в три года в организациях, осуществляющих повышение квалификации кадров, в

порядке, определенному уполномоченным государственным органом по труду, согласно списку, утвержденному актом работодателя;

4) создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить выдачу и ремонт специальной одежды и обуви работников, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, молоком или равноценными пищевыми продуктами, и (или) специализированными продуктами для диетического (лечебного и профилактического) питания, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормами, установленным и уполномоченным государственным органом по труду;

5) внедрять систему управления охраной труда и осуществлять контроль за ее функционированием;

6) не допускать к переноске и передвижению работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;

7) не допускать подъема и перемещения вручную женщинами тяжестей, превышающих установленных для них предельных норм;

8) осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний;

9) один раз в квартал предоставлять уполномоченному государственному органу по труду и местному органу по инспекции труда, представителям работников по их письменному запросу необходимую информацию для мониторинга состояния условий, безопасности и охраны труда;

10) обеспечивать расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

11) исполнять предписания и заключения государственных инспекторов труда;

12) проводить с участием представителей работников периодическую, не реже чем один раз в пять лет, аттестацию производственных объектов по условиям труда соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду;

13) представлять в месячный срок письменно или посредством информационной системы по охране труда и безопасности сведения о результатах аттестации производственных объектов по условиям труда;

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

15) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

16) осуществлять разработку, утверждение и пересмотр инструкций по безопасности и охране труда в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду;

17) проводить за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и пред сменное медицинское освидетельствование работников в случаях, предусмотренных соглашением, коллективным договором, законодательством Республики Казахстан также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо появлении признаков профессионального заболевания.

7. Улучшение организации труда, повышение эффективности производства, повышение квалификации и переподготовка «Работников»

7.1 В целях улучшения организации труда и повышения эффективности деятельности «Работников» «Работодатель» обязуется:

1) обеспечить профессиональную подготовку, переподготовку и обучение новым профессиям, периодическое (не менее одного раза в пять лет) повышение квалификации «Работников» профессорско-преподавательского состава;

2) при шестидневной рабочей неделе, на основании решения заседания кафедры, предоставлять заведующим кафедрами право планировать в графике выхода на работу творческий день для преподавателей, работающих над написанием учебников, учебных пособий и выполнением научных проектов;

3) периодически проводить информирование трудового коллектива об опыте перспективах развития высшего образования в стране, о состоянии образовательного процесса в КАТИУ им. С. Сейфуллина, его финансовом положении других вопросах деятельности;

4) по мере необходимости обновлять оборудование, мебель, инвентарь другие средства, используемые в процессе деятельности.

7.2 «Работники» должны способствовать повышению эффективности своей деятельности, для чего обязуются:

1) применять инновационные технологии обучения;

2) активно участвовать в научных исследованиях, осуществлять поиск и привлечение заказов со стороны субъектов предпринимательства на проведение научных исследований, оказание консультационной поддержки инновационных проектов и другие виды работ;

3) повышать свой профессиональный уровень, изучать передовой опыт педагогической и другой инновационной деятельности;

4) по завершении профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, стажировки отработать в КАТИУ им. С. Сейфуллина соответствующий срок, согласно договору обучения;

5) в случае расторжения трудового договора (увольнения) до срока, установленного договором обучения, по инициативе «Работника» или по инициативе «Работодателя» вследствие вины «Работника», возмещать «Работодателю» затраты, связанные с повышением квалификации

пропорционально не доработанному сроку, с учетом ставки рефинансирования;

б) добросовестно выполнять должностные обязанности;

7) соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка; 8) содержать помещения и рабочее место в надлежащем состоянии, соблюдать правила техники безопасности;

9) укреплять свое здоровье, вести здоровый образ жизни.

8. Трудовые отношения и дисциплина труда

8.1 Субъектами трудовых отношений являются «Работодатель» и «Работник».

8.2 «Работодатель» имеет право:

1) на свободу выбора при приеме на работу;

2) изменять, дополнять, прекращать и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, установленным настоящим Кодексом;

8.3 При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель воздерживается от увольнения работников в предпенсионный период – за два года до достижения ими возраста, дающего право выхода на пенсию по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 3) пункта 1 статьи 52 Трудового Кодекса Республики Казахстан, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей работников и работодателей.

Преимущественное право на оставление на работе при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным пп. 2) и 3) п. 1 ст. 52 Трудового Кодекса Республики Казахстан, имеют лица:

- Предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- Беременные женщины, предоставившие справку о беременности;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- одинокие матери, имеющие детей до четырнадцати лет (ребенка инвалида до восемнадцати лет);

- иные лица, воспитывающие указанную категорию детей без матери;

4) издавать в пределах своих полномочий акты работодателя;

5) создавать и вступать в объединения (ассоциации, союзы) в целях представительства и защиты своих прав и интересов;

б) требовать от работников выполнения условий трудового, коллективного договоров, правил трудового распорядка и других актов работодателя;

7) поощрять работников, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать работников к материальной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных настоящим Кодексом;

8) на возмещение ущерба, нанесенного работником при исполнении трудовых обязанностей;

9) обращаться в суд в целях защиты своих прав и законных интересов в сфере труда;

10) устанавливать работнику испытательный срок;

11) обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации в соответствии с настоящим Кодексом;

12) на возмещение своих затрат, связанных с обучением работника, в соответствии с настоящим Кодексом;

13) на обращение за рассмотрением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом;

14) на получение из единой системы учета трудовых договоров сведений трудовой деятельности претендентов (с их предварительного согласия) и работников.

8.1 Работодатель обязан:

1) соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, соглашений, коллективного, трудового договоров, изданных им актов;

2) при приеме на работу заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных настоящим Кодексом;

3) требовать при приеме на работу документы, необходимые для заключения трудового договора, в соответствии со статьей 32 настоящего Кодекса;

4) предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

5) своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;

6) знакомить работника с правилами трудового распорядка, иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника, и коллективным договором;

7) рассматривать предложения представителей работников и предоставлять

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

8) вести коллективные переговоры в порядке, установленном настоящим Кодексом, заключать коллективный договор;

9) обеспечивать работникам условия труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами;

10) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической

документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей, за счет собственных средств;

11) предоставлять информацию уполномоченному органу по вопросам занятости соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан о занятости населения;

12) выполнять предписания государственных инспекторов труда;

13) приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью работника и иных лиц;

14) осуществлять обязательное социальное страхование работников;

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

16) предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск;

17) обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, и сведений об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение и обязательное социальное страхование;

18) предупреждать работника о вредных и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания;

19) принимать меры по предотвращению профессиональных рисков на рабочих местах и в технологических процессах, проводить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса;

20) вести учет рабочего времени, в том числе сверхурочных работ, во вредных и (или) опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых каждым работником;

21) возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника, при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами Республики Казахстан;

22) беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного государственного органа по труду и местного органа по инспекции труда, представителей работников, технических инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в организациях и соблюдения законодательства Республики Казахстан, а также для расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний;

23) обеспечить ведение реестров или других документов, определяемых работодателем, в которых указываются фамилия, имя, отчество (если оно указано в документе, удостоверяющем личность) и дата рождения работников моложе восемнадцати лет;

24) осуществлять сбор, обработку и защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Республики Казахстан о персональных данных и их защите;

25) осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда;

26) создавать согласительную комиссию в порядке, установленном настоящим Кодексом;

27) предоставлять работнику отпуск для прохождения скрининговых исследований с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы в порядке и объеме, определенном законодательством Республики Казахстан области здравоохранения;

28) вносить информацию о заключении и прекращении с работником трудового договора, вносимых в него изменениях и (или) дополнениях, содержащих сведения, предусмотренные подпунктами 1), 2), 3), 4), 5) и 13) пункта 1 статьи 28 Трудового кодекса, в единую систему учета трудовых договоров в порядке, определенном уполномоченным государственным органом по труду;

29) обеспечивать работникам равную оплату за равный труд, а также равные производственно-бытовые условия без какой-либо дискриминации.

8.1.1 «Работодатель» имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Казахстан.

8.1.2 «Работник» имеет право на:

1) заключение, изменение, дополнение, прекращение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан;

2) требование от «Работодателя» выполнения условий трудового, коллективного договоров;

3) безопасность и охрану труда;

4) получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда;

5) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового, коллективного договоров;

6) оплату простоя в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан;

7) отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;

8) объединение, включая право на создание профессионального союза, а также членство в нем, для представления и защиты своих трудовых прав, если иное не предусмотрено законодательством Республики Казахстан;

9) участие через своих представителей в коллективных переговорах и разработке проекта коллективного договора, а также ознакомление с подписанным коллективным договором;

10) возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей;

11) обязательное социальное страхование;

12) страхование от несчастных случаев при исполнении трудовых (служебных) обязанностей;

13) гарантии и компенсационные выплаты;

14) защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими закону способами;

- 15) равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;
- 16) обращение за разрешением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Республики Казахстан;
- 17) рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;
- 18) обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, а также трудового, коллективного договоров;
- 19) отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя «Работодателя»;
- 20) обращение в уполномоченный государственный орган по труду и (или) в местный орган по инспекции труда о проведении обследования условий безопасности и охраны труда на рабочем месте, а также на представительное участие в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;
- 21) обжалование действий (бездействия) «Работодателя» в области трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;
- 22) оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда;
- 23) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РК, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан;
- 24) обеспечение защиты персональных данных, хранящихся у «Работодателя».

8.1.3 «Работник» обязан:

- 1) выполнять трудовые обязанности в соответствии с соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами «Работодателя»;
- 2) соблюдать трудовую дисциплину;
- 3) соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности, промышленной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;
- 4) бережно относиться к имуществу «Работодателя» и «Работников»;
- 5) сообщать «Работодателю» о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества «Работодателя» и «Работников», а также о возникновении простоя;
- 6) не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- 7) возмещать «Работодателю» причиненный ущерб в пределах, установленных Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

8.1.4 «Работник» имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Казахстан.

8.1.5 Правила внутреннего (трудового) распорядка, утвержденные «Работодателем» являются обязательными для выполнения «Работодателем» и «Работниками».

8.1.6 Трудовая дисциплина обеспечивается «Работодателем» путем создания необходимых организационных и экономических условий для индивидуального и коллективного труда, сознательного отношения «Работников» к труду, методами убеждения, поощрения за добросовестный труд, а также применением дисциплинарных взысканий за совершение «Работниками» дисциплинарных проступков.

8.1.7 «Работодатель» за высокие показатели в работе может применить к «Работнику» следующие виды поощрений:

- 1) объявить благодарность;
- 2) наградить Благодарственным письмом;
- 3) наградить Почетной грамотой;
- 4) премировать денежной премией;

5) по решению Ученого совета «КАТИУ им. С. Сейфуллина» наградить нагрудным знаком «Почетный работник университета»;

6) по решению Ученого совета «КАТИУ им. С. Сейфуллина» ходатайствовать в государственные органы о награждении сотрудников «КАТИУ им. С. Сейфуллина» государственными и ведомственными наградами.

8.1.8 По совместному с Профкомом ходатайству представить к награждению наградами Отраслевого профсоюза работников сельского хозяйства – нагрудными знаками «Еңбек даңқы» трех степеней и медалью «Елеулі еңбегі үшін». При этом Работодатель устанавливает работнику, награжденному нагрудными знаками Отраслевого профсоюза «Еңбек даңқы» трех степеней доплату из собственных средств в размере пяти минимальных расчетных показателей в месяц исходя из своей финансовой возможности.

8.1.9 За совершение «Работником» дисциплинарного проступка «Работодатель» вправе применять следующие виды взысканий:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;

4) расторжение трудового договора по инициативе «Работодателя» по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Казахстан.

8.1.10 «Работодатель» может, учитывая обстоятельства, не налагать дисциплинарное взыскание на «Работника», а ограничиться устным замечанием.

8.1.11 Трудовой договор с работником по инициативе работодателя может, быть расторгнут в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РК, в том числе:

- 1) сокращения численности или штата работников;

2) не соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной — результатами аттестации;

3) отрицательного результата работы в период испытательного срока;

4) отсутствия работника на работе без уважительной причины в течение трех и более часов подряд за один рабочий день (рабочую смену);

5) достижения работником пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан»;

б) отсутствия работника на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам.

8.1.12 Работник вправе по своей инициативе расторгнуть трудовой договор, уведомив об этом работодателя письменно не менее чем за один месяц. Допускается установление более длительного срока уведомления работником работодателя о расторжении трудового договора.

Трудовой договор по инициативе работника может быть расторгнут до истечения срока уведомления, с письменного согласия работодателя.

В течение срока уведомления о расторжении трудового договора, уведомление может быть отозвано по соглашению сторон.

По истечении срока уведомления, работник вправе прекратить работу, кроме случаев не завершения приема-передачи имущества (документации) работодателя по вине материально ответственных лиц. Днем расторжения трудового договора с материально ответственными работниками является день завершения приема-передачи имущества (документации) работодателя.

8.1.13 Срок действия дисциплинарного взыскания, примененного к «Работнику», не может превышать шесть месяцев со дня его применения.

8.1.14 «Работодатель» вправе снять с «Работника» дисциплинарное взыскание досрочно путем издания соответствующего акта «Работодателя».

8.1.15 Работодатель в случае производственной необходимости, в том числе временного замещения отсутствующего работника, имеет право переводить работника без его согласия на срок до трех месяцев в течение календарного года на другую не обусловленную трудовым договором и не противопоказанную ему по состоянию здоровья работу в той же организации, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе.

8.1.16 Прием на работу «Работников» проводится на основании трудового договора. Прием на работу профессорско-преподавательского состава производится на конкурсной основе в соответствии с «Правилами конкурсного замещения должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников высших учебных заведений» с последующим заключением трудового договора.

8.1.17 В трудовом договоре, заключаемом с «Работником», предусматриваются условия об испытательном сроке, об обязанности «Работника» отработать после обучения не менее установленного договором

обучения срока, если обучение производилось за счет средств «Работодателя».

8.1.18 «Работодатель» обязуется осуществлять доставку «Работников» Факультета ветеринарии и технологии животноводства в село Интернациональное к началу рабочего дня служебным автобусом.

9. Улучшение жилищно-бытовых условий «Работников»

9.1 В целях улучшения жилищных условий «Работников» университета «Работодатель» может при наличии свободных жилых помещений, места или комнаты в общежитии семейного типа - предоставлять их «Работникам» на периодах работы в «КАТИУ им. С. Сейфуллина», согласно внутренним положениям «КАТИУ им. С. Сейфуллина».

9.2 «Работодатель» гарантирует, что служебные жилые помещения, места или комнаты в общежитиях семейного типа, имеющиеся в его распоряжении, будут предоставляться исключительно «Работникам» университета в соответствии с процедурами, установленными в «КАТИУ им. С. Сейфуллина».

10. Материальная ответственность «Работников» и «Работодателя»

10.1 Материальная ответственность стороны трудового договора за ущерб (вред), причиненный ею другой стороне трудового договора, наступает за ущерб (вред), причиненный в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия) и причинной связи между виновным противоправным поведением и причиненным ущербом (вредом), если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

10.2 Сторона трудового договора, причинившая ущерб (вред) другой стороне, возмещает его в соответствии с Трудовым Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

10.3 Прекращение трудового договора после причинения ущерба (вреда) не влечет за собой освобождения стороны трудового договора от материальной ответственности по возмещению причиненного ущерба (вреда) другой стороне.

10.4 «Работодатель» обязан возместить «Работнику» не полученную им заработную плату и иные причитающиеся ему выплаты в случае незаконных перевода на другую работу, не допущения к рабочему месту, одностороннего изменения условий трудового договора, отстранения от работы, расторжения трудового договора.

10.5 При причинении вреда жизни и (или) здоровью «Работника» в связи с исполнением им трудовых обязанностей «Работодатель» обязан возместить

вред объеме и порядке, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

10.6 Материальная ответственность «Работника» за ущерб, причиненный «Работодателю», наступает в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан и актами «Работодателя» (см. «Положение о материальном учете и материальной ответственности в «КАТИУ им. С. Сейфуллина»).

10.7 Ответственность «Работника» за ущерб, причиненный «Работодателю», исключается, если ущерб возник в результате непреодолимой силы, крайней необходимости, необходимой обороны, а также не исполнения «Работодателем» обязанности по обеспечению надлежащих условий для сохранности имущества, переданного «Работнику».

10.8 «Работник» обязан возместить прямой действительный ущерб, причиненный «Работодателю».

10.9 «Работодатель» обязан создать «Работникам» условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества.

10.10 Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых «Работниками», с которыми могут заключаться договор о полной индивидуальной или коллективной (солидарной) материальной ответственности за не обеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных «Работникам», а также типовой договор о полной материальной ответственности, утверждаются актом «Работодателя».

10.11 Материальная ответственность в полном размере ущерба, причиненного «Работодателю», возлагается на «Работника»

В случаях:

1) не обеспечения сохранности имущества и других ценностей, переданных «Работнику» на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности;

2) не обеспечения сохранности имущества и других ценностей, полученных «Работником» под отчет по разовому документу;

3) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения (их аналогов);

4) недостачи, умышленного уничтожения или умышленной порчи материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных «Работодателем» «Работнику» в пользование;

5) нарушения условия о не конкуренции, которое повлекло причинение ущерба для «Работодателя».

11. Социальная защита «Работников» и создание условий для деятельности профсоюзного комитета

11.1 «Работодатель», при наличии финансовых возможностей, может оказывать социальную поддержку в следующих случаях:

- работнику, в случае смерти близких родственников (родителей, детей), супругов, семье работника, члена профсоюза или лицам, осуществляющим погребение, - в размере 20 МРП;

- близким родственникам в случае смерти «Работника» по ходатайству председателя первичной профсоюзной организации в размере 60 МРП;

- работнику-члену профсоюза, в связи с первым бракосочетанием, при условии работы в КАТИУ им.С.Сейфуллина не менее 3-х лет — в размере 10 МРП;

- работнику - члену профсоюза, в связи с рождением, усыновлением/удочерением ребенка в размере 10-кратного МРП. Если оба родителя ребенка являются работниками КАТИУ им.С.Сейфуллина, материальная помощь выплачивается только одному из них (заявление на оказание материальной помощи должно быть подано работником не позднее 6 месяцев со дня усыновления/удочерения, рождения ребенка);

- работнику - члену профсоюза в честь его юбилейной даты (50,60,70,75 и т.д. через последующие 5 лет) в размере 20 МРП при условии работы в КАТИУ им.С.Сейфуллина не менее 10 лет;

- работнику - члену профсоюза обеспечение медицинским страхованием с | июля 2024 года при условии непрерывной работы в КАТИУ им.С.Сейфуллина не менее года;

- материальную помощь бывшим работникам университета, проработавшим в университете не менее 10 лет и вышедшим на пенсию из университета в соответствии с положением «О ветеранах университета, материальном поощрении и оказания помощи ветеранам, пенсионерам и инвалидам работникам «КАТИУ им.С.Сейфуллина»;

- путевки в санатории в порядке очередности в соответствии с положением «О предоставлении путевок в санатории работникам-членам профсоюза, на основании рейтинговой оценки по представлению первичной профсоюзной организации.

- Оплата транспортных карт по городу членам профсоюза

- Организация и проведение ярмарок по реализации продуктов питания по цене ниже рыночных.

Оказание социальной поддержки работникам - членам профсоюза производится «Работодателем» через Профсоюз посредством выделения ему денежных средств в размере 1% от фонда оплаты труда на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы исходя из своей финансовой возможности в рамках соответствующего соглашения в пределах сумм, утвержденных на эти цели Планом развития на соответствующий финансовый год.

Согласно письменным заявлениям «Работников» — «Работодатель» осуществляет также безналичное удержание из заработной платы профсоюзных членских взносов и перечисление их через бухгалтерию «КАТИУ им.С.Сейфуллина» на расчетный счет Отраслевого профсоюза, членские взносы докторантов осуществляются самостоятельно посредством внесения взносов напрямую на расчетный Отраслевого профсоюза.

Для организации деятельности Профкома «Работодатель» предоставляет ему в бесплатное пользование помещение.

Профсоюзный комитет исходя из своих финансовых возможностей организывает проведение культурно-массовых мероприятий с участием членов профсоюза.

Оказание материальной помощи работнику, производится на основании решения Профкома по его письменному заявлению с приложением подтверждающих документов (свидетельства о смерти, о вступлении в брак, рождении ребенка и т.д.).

11.2 В целях социальной поддержки работников - членов профсоюза, повышения производительности труда, экономии рабочего времени, привлечения и удержания высококвалифицированных специалистов, «Работодатель» в пределах сумм, утвержденных Планом развития на соответствующий финансовый год, через профсоюз осуществляет добровольное медицинское страхование работников, являющихся членами профсоюза. Заключение договора на добровольное медицинское страхование со страховой компанией осуществляется профсоюзом.

Договор на добровольное медицинское страхование заключается только в отношении штатных работников-членов профсоюза, проработавших в НАО «Казахский агротехнический исследовательский университет имени С.Сейфуллина» более года (не менее 12 месяцев), при этом являющихся членами профсоюза.

Соглашение с работником о добровольном медицинском страховании прекращается в случае увольнения работника из «КАТИУ им.С.Сейфуллина» вне зависимости от причины увольнения или в случае исполнения обязательств страховщика в отношении работника в полном объеме (в размере страховой суммы).

Согласно установленным программам страхования застрахованные работники имеют право обращаться в медицинские учреждения, при страховой компании.

Договором страхования в отношении каждого работника-члена профсоюза в зависимости от программы страхования устанавливается страховая сумма, пределах которой имеет право получать медицинские услуги.

11.3 Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением Трудового кодекса Республики Казахстан и законодательства о профсоюзах в отношении членов трудового коллектива «КАТИУ им. С. Сейфуллина»:

-проводит воспитательную и разъяснительную работу во всех подразделениях «КАТИУ им. С. Сейфуллина» в целях укрепления дисциплины труда;

-содействует «Работодателю» в улучшении организации труда, уменьшении нарушений трудовой дисциплины и общественного порядка, повышении эффективности принимаемых мер в данных направлениях;

-способствует выполнению режима рабочего времени, условий труда и правил внутреннего распорядка;

-осуществляет контроль за работой медицинских пунктов, столовых и буфетов, находящихся на территории «КАТИУ им. С. Сейфуллина»;

-проводит работу по пропаганде здорового образа жизни;

-оказывает помощь «Работодателю» в проведении праздничных, торжественных мероприятий, семинаров, конференций и форумов;

-оказывает консультативную помощь членам профсоюза;

- проводит работу по повышению имиджа «КАТУ им. С. Сейфуллина».

11.4 Стороны договорились о том, что выборный орган Профсоюза принимает на себя обязательства по участию один раз в квартал в совещаниях с работодателем, для решения вопросов, относящихся к их компетенции.

12. Контроль и ответственность сторон за выполнением коллективного договора. Порядок внесения в него изменений и дополнений

12.1 Контроль за исполнением коллективного договора осуществляет двухсторонняя комиссия. В состав комиссии входят на паритетной основе представители работодателя и работников. Представители Сторон в состав комиссии назначаются: со стороны Работодателя приказом «КАТИУ им.С.Сейфуллина», со стороны Профсоюза-исполкомом Профсоюза.

12.2 Контроль за исполнением коллективного договора осуществляет двухсторонняя комиссия. В состав комиссии входят на паритетной основе представители работодателя и работников. Представители Сторон в состав комиссии назначаются: со стороны Работодателя приказом «КАТИУ им.С.Сейфуллина», со стороны Работников –на основании Протокола заседания Профкома.

12.3 Члены комиссии имеют право делегировать свои полномочия лицам, замещающим их в установленном порядке в периоды отпуска, болезни и отсутствия по другим уважительным причинам.

12.4 Комиссия рассматривает и готовит предложения по внесению дополнений и изменений в действующий коллективный договор, проекту нового (продлонгация действующего) коллективного договора и приложений к нему.

12.5 В течение срока действия Коллективного договора, в случае внесения изменений в законодательство Республики Казахстан, во внутренние

положения «КАТИУ им. С. Сейфуллина» они доводятся до сведения «Работников».

12.6 Внесение дополнений или изменений в действующий коллективный договор оформляется документально, подписывается Работодателем и первым руководителем Профсоюза, а также утверждается на общем собрании работников и является его неотъемлемой частью и обязательно для исполнения обеими Сторонами.

12.7 В случае не достижения согласия о внесении изменений и дополнений в коллективный договор, стороны вправе принять меры в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

12.8 Ни одна из Сторон не вправе в период действия настоящего коллективного договора в одностороннем порядке корректировать его содержание или прекращать выполнение принятых на себя обязательств.

12.9 За неисполнение или не надлежащее исполнение Коллективного договора Стороны несут ответственность в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

13. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров

13.1 Индивидуальные трудовые споры между Работником, с одной стороны и Работодателем, с другой стороны, возникающие по поводу:

- перевода на другую работу и оплате труда при переводах;
- изменений условий трудового договора;
- режима рабочего времени, трудового распорядка;
- продолжительности отдыха, в том числе ежегодного отпуска;
- наложения дисциплинарных взысканий;
- оплаты и охраны труда;
- а также другие споры, по вопросам применения трудового и коллективного договоров, подлежат рассмотрению согласительной комиссией по заявлению стороны трудового спора.

13.2 Порядок и сроки рассмотрения заявлений согласительной комиссии регулируются Трудовым кодексом.

14. Заключительные положения

14.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения к настоящему Договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан. При этом сторона, являющаяся инициатором внесения изменений, представляет свои предложения в письменном виде. Данные предложения должны быть рассмотрены противоположной стороной в месячный срок с предоставлением письменного ответа. При достижении согласия, изменения и

дополнения в настоящий Договор вносятся совместным решением Работодателя и Профкома.

14.2. Изменения в руководстве и названии сторон не влекут за собой прекращения действия настоящего Договора. В случае изменения подчиненности КАТИУ С.Сейфуллина, его реорганизации, настоящий Договор действует в течение указанного срока, пока одна из сторон не заявит о необходимости пересмотра его в целом, либо отдельных его положений (разделов).

14.3. Контроль за исполнением настоящего Договора каждая из сторон осуществляет самостоятельно.

14.4. Договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение срока, указанного в п. 1.4.
