

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. Некоммерческое акционерное общество «Карагандинский университет имени академика Е.А. Букетова», справка о государственной перерегистрации от 23 июня 2020 года.
2. Адрес: г. Караганда, ул. Университетская 28.
3. РНН 302000033720
4. БИН 990540002444
5. ИИК KZ69319G010000319464  
ИИК KZ796010191000077867  
ИИК KZ988560000004472257
6. Численность работающих: 1531 человек
7. Телефон/факс: 8(7212)770384
8. Председатель Правления-Ректор Дулатбеков Нурлан Орыпбасарович.
9. Срок действия договора с 8 апреля 2022 года по 8 апреля 2027 года.
10. Коллективный договор перерегистрируется.

И.о. председателя Общественного  
Объединения «Локальный  
профессиональный союз  
преподавателей, сотрудников  
Карагандинского университета  
имени академика Е.А. Букетова»  
М.К. Жунусова  
« 8 » Апрель 2022г.



Председатель Правления-ректор  
некоммерческого акционерного  
общества «Карагандинский  
университет имени  
академика Е.А. Букетова»  
Н.О. Дулатбеков  
Апрель 2022г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

#### 1.1 Цель коллективного договора

Настоящий коллективный договор (далее по тексту Договор) заключен между Работодателем – Некоммерческим акционерным обществом «Карагандинский университет имени академика Е.А. Букетова», адрес: г. Караганда, ул. Университетская 28, в лице Председателя Правления - ректора Н.О. Дулатбекова, действующего на основании Устава, (далее - Работодатель, Университет, Общество), с одной стороны, и Работниками КарУ (далее - Работники), интересы которых представляет Общественное Объединение «Локальный профессиональный союз преподавателей, сотрудников Карагандинского университета имени академика Е.А. Букетова», в лице и.о. председателя М.К. Жунусовой (далее - Профсоюз), с другой стороны.

1.1.1. Целью настоящего договора является обеспечение соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создание благоприятных условий деятельности университета. Коллективный договор направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы университета, повышение уровня жизни работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РК, иных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего договора.

1.1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Республики Казахстан, Трудовым кодексом РК, Законом РК «Об Образовании», Законом РК «О Науке», Законом РК «Об акционерных обществах», Законом РК «О некоммерческих организациях», Законом РК «О профессиональных союзах», Генеральным соглашением между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей, Уставом Общества и другими законодательными актами, действующими на территории Республики Казахстан.

1.1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в университете, 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.

1.1.4. Стороны достигли соглашения и подписали настоящий коллективный договор с целью согласования важнейших условий и положений, обеспечивающих взаимные интересы Работников и Общества.

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

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

## **1.2 Предмет коллективного договора**

1.2.1. Предметом настоящего Договора является достижение взаимопонимания между Сторонами в рамках социального партнерства и предоставления Работникам социальных гарантий и льгот, установление Сторонами преимущественно дополнительных по сравнению с законодательством взаимных обязательств по реализации положений о занятости и развитию персонала, условиях труда и его оплате, охране труда и здоровья, определенных настоящим Договором.

Социальные гарантии и льготы, предусмотренные Законодательством РК, предоставляются Работникам независимо от результатов хозяйственной деятельности Общества.

1.2.2. Гарантии и льготы, предусмотренные сверх действующих норм и положений, предоставляются в соответствии с Договором и финансируются в пределах сумм, предусмотренных бюджетом Общества.

## **1.3 Действие коллективного договора**

Действие коллективного договора регламентируется статьей 158 Трудового Кодекса РК.

1.3.1. Договор вступает в силу с даты его подписания и действует в течение 5 (пяти) лет.

1.3.2. Любая из сторон подписавших Коллективный договор вправе вносить комиссии по осуществлению контроля выполнения коллективного договора предложения об изменениях и дополнениях в Договор, которые не создают препятствий для выполнения уже принятых Сторонами

обязательств. Окончательное решение принимается совместным постановлением Работодателя и Профкома.

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.

1.3.3. 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.

1.3.4. В случае истечения срока действия коллективного договора он считается продленным до заключения нового коллективного договора, но не более чем на срок до одного года, при условии, что хотя бы одной из Сторон до истечения срока его действия внесено предложение о заключении нового коллективного договора.

1.3.5. В коллективном договоре может быть предусмотрено его продление до даты заключения нового коллективного договора без ограничения срока, установленного в пункте 1.3.4.

1.3.6. При ликвидации Общества, объявлении его банкротом Коллективный договор прекращает действие с даты прекращения трудовых договоров со всеми Работниками.

1.3.7. Условия Договора являются обязательными для выполнения сторонами.

1.3.8. Коллективный договор распространяется на всех Работников университета - членов Профсоюза, от имени которых подписан Договор, и присоединившихся к нему работников на основании письменного заявления и перечисляющих на расчетный счет Профсоюзного комитета денежные средства (взносы) в размере 1% от заработной платы ежемесячно.

Работники, не являющиеся членами профессионального союза, вправе уполномочить орган профессионального союза для представления их интересов во взаимоотношениях с Работодателем.

1.3.9. Все акты, приказы и распоряжения, издаваемые Работодателем в сфере регулирования социально-трудовых отношений, не могут противоречить условиям настоящего Договора.

1.3.10. Положения Договора обязательны для исполнения во всех подразделениях Работодателя и распространяются на всех Работников - членов Профсоюза. Работодатель и Профсоюз обязуются обеспечивать контроль над выполнением условий Договора. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставить друг другу всю необходимую информацию и информировать работников о выполнении Договора не реже 1 (одного) раза в год. Форму информирования определяют стороны Договора - отчет в печати, отчет на собрании, иные формы.

1.3.11. Недействительность отдельных условий настоящего Договора не влечет признания не действительным Договора в целом.

## **1.4 Экземпляры, копии договора и его хранение**

1.4.1. Настоящий Договор составлен в трех экземплярах. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй экземпляр находится в Профсоюзном комитете, третий экземпляр - в регистрирующем органе.

1.4.2. Копии Договора выдаются во все подразделения и профгруппы университета.

## **1.5. Контроль исполнения договора**

1.5.1. Контроль исполнения коллективного договора Сторонами осуществляет комиссия по осуществлению контроля выполнения коллективного договора и разработке предложений по его дополнению и изменению. В состав комиссии входят на паритетной основе представители работодателя и профсоюзного комитета.

1.5.2. Один раз в год Работодатель и Профсоюз проводят совместные заседания с обсуждением хода выполнения обязательств, предусмотренных настоящим Договором.

## **2. ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ СТОРОН**

2.1.1. Стороны обязуются неукоснительно соблюдать условия настоящего Договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации, добиваясь взаимопонимания. Все спорные вопросы должны решаться путем ведения переговоров и консультаций.

2.1.2. Работодатель признает Профсоюз единственным представителем Работников университета, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

2.1.3. Работодатель и Профсоюз обязуются соблюдать условия и выполнять положения данного Договора.

2.1.4. Стороны договорились, что работники не должны лишаться уже имеющихся прав и льгот, кроме как в связи с изменением законодательства Республики Казахстан.

2.1.5. Стороны обязуются текст Коллективного договора в месячный срок со дня подписания довести до сведения каждого работника.

2.1.6. Стороны договорились при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей действовать в интересах организации, гарантируя стабильный социально-психологический климат в коллективе.

2.1.7. Работодатель и Работники университета, по вине которых нарушаются или не выполняются обязательства предусмотренные настоящим коллективным Договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РК.

## **2.2 Основные обязательства работодателя**

Работодатель обязан:

2.2.1. Соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, коллективного, трудового договоров, соглашений, а также изданных им актов.

2.2.2. При приеме на работу заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Республики Казахстан.

2.2.3. Предоставить работнику работу обусловленную трудовым договором.

2.2.4. Требовать при приеме на работу документы необходимые для заключения трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом.

2.2.5. Своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату и иные выплаты предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя.

2.2.6. Знакомить работника с правилами трудового распорядка, иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника, и коллективным договором.

2.2.7. Рассматривать предложения Профсоюза и предоставлять Профсоюзу полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, а также контроля за их выполнением.

2.2.8. Вести коллективные переговоры в порядке установленном Трудовым кодексом Республики Казахстан.

2.2.9. Обеспечивать работникам условия труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами.

2.2.10. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей за счет собственных средств.

2.2.11. Предоставлять информацию уполномоченному органу по вопросам занятости в соответствии с требованиями законодательства РК о занятости.

2.2.12. Выполнять предписания государственных инспекторов труда.

2.2.13. Приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью работника и иных лиц.

2.2.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

2.2.15. Страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей.

2.2.16. Предоставлять работнику оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

2.2.17. Обеспечить сохранность и сдачу в архив документов подтверждающих трудовую деятельность работников и сведений об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение.

2.2.18. Предупреждать работника о вредных и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания.

2.2.19. Принимать меры по предотвращению рисков на рабочих местах и в технологических процессах, проводить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса.

2.2.20. Вести учет рабочего времени, в том числе сверхурочных работ, во вредных, опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых работником.

2.2.21. Возмещать вред причиненный жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в соответствии с Трудовым кодексом и иными законодательными актами Республики Казахстан.

2.2.22. Беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного государственного органа по труду и местного органа по инспекции труда, Профсоюза, технических инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности и охраны труда в университете и соблюдения законодательства Республики Казахстан по труду, а также для расследования несчастных случаев связанных с трудовой деятельностью и профессиональных заболеваний.

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

2.2.24. Осуществлять сбор, обработку и защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Республики Казахстан о персональных данных.

2.2.25. По согласованию с Профсоюзом, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РК, принимать локальные акты, содержащие нормы трудового права, в том числе:

- об условиях оплаты труда, материального стимулирования, премирования и иного вознаграждения работников;
- о трудовом распорядке;
- о согласительной комиссии;
- о порядке, условиях и периодичности проведения аттестации работников;

- о пересмотре норм труда;
- о графиках отпусков.

Согласованный акт оформляется соответствующим документом.

Перед изданием акта Работодатель направляет проект акта и обоснование по нему в Профсоюз представляющий интересы Работников.

Профсоюз не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта акта Работодателя направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение Профсоюза не содержит согласия с проектом акта Работодателя либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с представителем Работников в целях достижения взаимоприемлемого решения. В случае непредставления представителями работников решения в сроки, установленные Трудовым Кодексом РК, работодатель вправе принять акт без учета их мнения.

Решения Профсоюза оформляются протоколом, в котором указывается согласие (несогласие) с проектом акта работодателя Профсоюза, при наличии излагаются их предложения.

При недостижении согласия по проектам актов работодателя, для издания которых в соответствии с соглашениями, коллективным договором необходим учет мнения Профсоюза, возникшие разногласия оформляются протоколом, подписываемым одним представителем работодателя и Профсоюза, после чего Работодатель вправе принять акт.

В случае, если изданный акт работодателя содержит положения, нарушающие либо ухудшающие права и гарантии работников, предусмотренные Трудовым кодексом РК, трудовым, коллективным договорами, соглашениями, он может быть обжалован в местный орган по инспекции труда либо в суд.

2.2.26. Осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда.

2.2.27. Создавать условия Профсоюзу для совместного с Работодателем рассмотрения вопросов касающихся социально-экономических и трудовых отношений.

2.2.28. Предоставлять Профсоюзу по необходимости информацию по вопросам связанным с трудом и социально-экономическим развитием университета:

- об изменении условий труда в Обществе в связи с изменением экономических, технологических условий;
- о важнейших организационных изменениях (реорганизация или ликвидация) Общества в целом, в части затрагивающей экономические и социально-трудовые интересы большинства Работников Общества;
- о важнейших технологических изменениях, влекущих за собой изменение условий труда большинства Работников университета;



- о ежегодных и ежемесячных производственных планах и их выполнении;
- об условиях и оплате труда персонала, о текущем финансовом состоянии, о деятельности и перспективных планах развития университета.

2.2.29 Работодатель исполняет иные обязанности предусмотренные Трудовым кодексом и законодательными актами РК.

### **2.3. Основные права Работодателя**

Работодатель вправе:

2.3.1. На свободу выбора при приеме на работу.

2.3.2. Изменять, дополнять, прекращать, расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и по основаниям, установленным Трудовым кодексом РК.

2.3.3. Издавать в пределах своих полномочий акты Работодателя. Издание актов связанных с изменением условий труда осуществляется в соответствии с требованиями статьи 46 Трудового кодекса РК.

2.3.4. Создавать и вступать в объединения в целях представительства и защиты своих прав и интересов.

2.3.5. Требовать от Работников выполнения условий трудового, коллективного договоров, правил трудового распорядка и других актов Работодателя.

2.3.6. Поощрять Работников, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать Работников к материальной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РК.

2.3.7. На возмещение вреда, причиненного Работником при исполнении трудовых обязанностей.

2.3.8. Обращаться в суд в целях защиты своих прав и законных интересов в сфере труда.

2.3.9. Устанавливать Работнику испытательный срок.

2.3.10. Обеспечивать работнику профессиональную подготовку, переподготовку и повышение его квалификации.

2.3.11. На возмещение своих затрат, связанных с обучением Работника, в соответствии с Трудовым кодексом РК.

2.3.12. На обращение за разрешением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд.

2.3.13. Работодатель имеет иные права, предусмотренные Трудовым кодексом и законодательными актами РК.

### **2.4. Обязательства Работников**

Работник обязан:

2.4.1. Выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым, коллективным договорами, актами Работодателя.

2.4.2. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.4.3. Соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте.

2.4.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя и Работников.

2.4.5. Сообщать Работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя и Работников, а также о возникновении простоя.

2.4.6. Не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей.

2.4.7. Возмещать Работодателю причиненный вред в пределах, установленных Трудовым кодексом и иными законами РК.

2.4.8. Работник исполняет иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом и иными законодательными актами РК.

## **2.5. Права Работников**

### **Работник имеет право:**

2.5.1. На заключение, изменение, дополнение, прекращение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом РК.

2.5.2. Требовать от Работодателя выполнения условий трудового, коллективного договоров.

2.5.3. На безопасность и охрану труда.

2.5.4. На получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда.

2.5.5. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового, коллективного договоров.

2.5.6. На оплату простоя в соответствии с Трудовым кодексом РК.

2.5.7. На отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

2.5.8. На объединение, включая право на создание Профессионального союза или других объединений, а также членство в них, для предоставления и защиты своих трудовых прав, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан.

2.5.9. Участвовать через своих представителей в коллективных переговорах и в разработке проекта коллективного договора, а также знакомиться с подписанным коллективным договором.

2.5.10. На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РК;

2.5.11. На возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей.

2.5.12. На обязательное социальное страхование и страхование от несчастных случаев при исполнении трудовых (служебных) обязанностей, предусмотренных законами Республики Казахстан.

2.5.13. На гарантии и компенсационные выплаты.

2.5.14. На защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими закону способами.

2.5.15. На равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации.

2.5.16. На обращение за разрешением трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд.

2.5.17. На рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда.

2.5.18. На обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями, предусмотренными законодательством Республики Казахстан о безопасности и охране труда, а также трудовым, коллективным договорами.

2.5.19. На отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя Работодателя.

2.5.20. На сохранение средней заработной платы на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда.

2.5.21. На обращение в уполномоченный орган по труду или его территориальные подразделения 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.

2.5.22. На обжалование действий (бездействия) Работодателя в области трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

2.5.23. На оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда.

2.5.24. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом РК, иными законами Республики Казахстан.

2.5.25. На защиту персональных данных, хранящихся у работодателя.

2.5.26. Работник имеет иные права, предусмотренные Трудовым кодексом и иными законодательными актами РК.

## **2.6. Обязательства Профсоюза**

2.6.1. Осуществлять контроль соблюдения Трудового законодательства, выполнения условий настоящего Договора.

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

2.6.3. Вести с работодателем коллективные переговоры по разработке проекта и заключению коллективного договора, получать в этих целях необходимую информацию по вопросам трудовых отношений.

2.6.4. Участвовать в урегулировании трудовых споров между работником и работодателем в порядке, установленном Трудовым кодексом РК.

2.6.5. Призывать Работников к соблюдению Правил внутреннего распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.6.6. Принимать участие в организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, в организации праздника детей Работников университета.

2.6.7. Проводить правовой всеобуч по трудовому законодательству РК.

2.6.8. Добиваться улучшения условий труда Работников и обеспечения безопасности на рабочих местах.

2.6.9. При выполнении условий данного Договора поддерживать стабильность социально-трудовых отношений в университете на весь период действия Договора.

2.6.10. Использовать Профсоюзные взносы Работников и отчисления организации в соответствии со сметой, утвержденной согласно требованию Устава Профсоюза.

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

2.6.12. Осуществлять контроль состояния охраны здоровья, труда и техники безопасности, дисциплины труда в университете.

2.6.13. Осуществлять постоянный контроль исполнения данного Договора, вносить представления Работодателю об устранении нарушений условий Договора.

2.6.14. Информировать членов Профсоюза о результатах контроля хода выполнения коллективного Договора.

## **2.7. Дисциплинарные взыскания**

2.7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель привлекает Работника к дисциплинарной ответственности, в соответствии с Трудовым кодексом РК и иными нормативными правовыми актами РК.

За совершение Работником дисциплинарного проступка Работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий:

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

4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 8), 9), 10), 11), 12), 14), 15, 16), 17) и 18) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса.

Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом и иными законами Республики Казахстан, не допускается.

2.7.2. Акт о наложении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа Работника подтвердить своей подписью ознакомление с актом Работодателя об этом делается соответствующая запись в акте о наложении дисциплинарного взыскания. В случае невозможности ознакомить Работника лично с актом Работодателя о наложении дисциплинарного взыскания Работодатель обязан направить Работнику копию акта о наложении дисциплинарного взыскания по почте заказным письмом с уведомлением о его вручении.

2.7.3. Срок действия дисциплинарного взыскания:

- срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать шесть месяцев со дня его применения;

- Работодатель, наложивший на Работника дисциплинарное взыскание, вправе снять его досрочно по собственной инициативе, обращению Работника или его непосредственного руководителя, ходатайству Профсоюза путем издания соответствующего акта Работодателя.

## **2.8. Меры поощрения**

2.8.1. За успехи в труде, в связи с юбилеями, содействие в создании благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда, за длительную непрерывную работу, выполнение важных, сложных, срочных работ Работодатель по представлению руководителя подразделения, по согласованию с Профсоюзом, может применить следующие виды поощрений Работников:

- благодарности, ценные подарки, грамоты;  
- денежные премии;  
- дополнительные оплачиваемые трудовые отпуска поощрительного характера.

## **3. ОПЛАТА ТРУДА**

### **3.1. Заработная плата**

3.1.1. На основе данных учета фактически отработанного времени, действующих в организации норм времени и исходя из результатов оценки труда каждого Работника Общества Работодатель выплачивает денежное

вознаграждение - заработную плату и иные виды вознаграждений, предусмотренные Положением об условиях оплаты труда, премирования и иного вознаграждения работников некоммерческого акционерного общества «Карагандинский университет имени академика Е.А. Букетова», разрабатываемым и утверждаемым в соответствии с Уставом Общества и законодательством Республики Казахстан.

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

Труд Работника оплачивается в соответствии с действующим законодательством и актами Работодателя.

3.1.3. Минимальный размер месячной заработной платы – гарантированный минимум денежных выплат работнику простого неквалифицированного (наименее сложного) труда при выполнении им трудовых обязанностей в нормальных условиях и при нормальной продолжительности рабочего времени, установленных Трудовым кодексом РК.

3.1.4. Система оплаты труда должна обеспечить долю основной заработной платы не менее 75 процентов в заработной плате работников без учета единовременных стимулирующих выплат. Заработная плата, в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором и трудовым договором, состоит из:

а) постоянной части (основной заработной платы, составляющей не менее 75% от среднемесячной заработной платы):

- оплата труда по окладам, тарифным ставкам, сдельным расценкам;

- обязательные выплаты, связанные с режимом оплаты труда и условиями работы, доплаты и надбавки за условия труда, доплата за работу в ночное время, праздничные и выходные дни, за работу во вредных, опасных, тяжелых условиях труда, доплаты связанные с проживанием и выполнением работы в местности с неблагоприятными природно-климатическими условиями;

- установленных доплат стимулирующего характера (надбавка за профессиональное мастерство, за стаж работы и др.);

б) переменной части (составляющей 25 % от среднемесячной заработной платы):

- премии, вознаграждения (текущее премирование по итогам работы за месяц, выплачиваемое в зависимости от выполнения показателей, определенных условиями коллективного договора, трудового договора и актами Работодателя);

в) единовременных стимулирующих выплат:

- единовременные (разовые) премии независимо от источника выплаты;

- вознаграждение по итогам работы за квартал, полугодие, год (бонусы);

- единовременные денежные вознаграждения (к юбилейным, праздничным датам и др.);

- премии по итогам выполнения работ разового характера.

3.1.5. Работодатель обязан создать и поддерживать необходимые условия для производительного и безопасного труда Работников Организации, постоянно вести точный учет времени, фактически отработанного каждым Работником, объективно и справедливо оценивать его труд.

3.1.6. Оплата труда работника определяется его трудовым вкладом, регулируется налогами.

3.1.7. 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.

3.1.8. Премия и/или стимулирующая часть заработной платы работнику (текущая премия по результатам работы за месяц) начисляется за выполнение установленных условий и показателей в пределах утвержденного фонда оплаты труда в порядке и на условиях, определенных локальными нормативными актами.

3.1.9. Вознаграждение по итогам работы за год Работникам может выплачиваться при наличии средств на эти цели в соответствии с локальным нормативным актом организации.

3.1.10. Работодатель за свой счет оплачивает работы профессорско-преподавательского состава, не предусмотренные индивидуальным планом или сверх максимальной нагрузки.

3.1.11. При невыплате заработной платы работодателем в полном объеме и в сроки, которые установлены трудовым договором, Работодатель несет ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан.

3.1.12. При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

3.1.13. Оплата работы в праздничные и выходные дни производится в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

3.1.14. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

3.1.15. Работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности либо

обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата. Размеры доплат за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания или исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работодателем по соглашению с работником исходя из объема выполняемой работы.

3.1.16. Порядок оформления простоя и условия оплаты времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, определяются трудовым, коллективным договорами и устанавливаются в размере не ниже минимального размера заработной платы, по вине работодателя - в размере не менее пятидесяти процентов от средней заработной платы работника.

3.1.17. На основании личного обращения работникам организации ежемесячно выдаются индивидуальные лицевые счета (расчетные листы), не позднее сроков выплаты заработной платы.

3.1.18. Заработная плата Работникам выплачивается в денежной форме (в тенге) один раз в месяц до 5-го числа месяца, следующего за расчетным.

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

Работники Организации обязаны добросовестно, качественно и производительно трудиться в течение рабочего времени.

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с актами работодателя и условиями трудового договора выполняет трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РК, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актом работодателя отнесены к рабочему времени.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников организации не может превышать 40 часов в неделю.

В трудовом договоре допускается меньшая продолжительность рабочего времени с оплатой как за нормальную продолжительность рабочего времени.

Сокращенная продолжительность рабочего времени распространяется на работников, труд которых в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда, работникам-инвалидам первой и второй групп, несовершеннолетним.

Суммарная продолжительность ежедневной работы по месту основной работы и работы по совместительству не должна превышать норму продолжительности ежедневной работы, установленную пунктом 4 статьи 71 Трудового кодекса РК, более чем на 4 часа.

При заключении трудового договора, а также в процессе трудовых отношений по письменному соглашению между работником и работодателем работнику может устанавливаться неполное рабочее время.



4.2.1. Продолжительность ежедневной работы не может превышать 8 часов, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными законами Республики Казахстан. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) работников-инвалидов первой и второй групп не может превышать семь часов.

4.3. Режимы работы и графики сменности разрабатываются и утверждаются Работодателем по согласованию с Профсоюзом. Конкретные графики и режимы работ в Организации устанавливаются приказом - распоряжением, согласованным с Профсоюзом.

Сменная работа может устанавливаться в случаях, когда длительность производственного процесса либо режим производственной деятельности Работодателя превышает норму продолжительности ежедневной работы.

Графики сменности доводятся Работодателем до сведения Работников не позднее, чем за 10 (десять) календарных дней до введения их в действие.

4.4. На участках, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в другие дни недели (по принципу «скольжения»), при условии не превышения обусловленной графиками недельной или месячной нормы рабочего времени.

4.5. На отдельных участках работ Работодателем по согласованию с Профсоюзом допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период устанавливается один год (в случае возникновения производственной необходимости).

4.6. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается локальными нормативными актами Университета. На отдельных видах работ, интенсивность которых не одинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (в случае возникновения производственной необходимости) (Приложение №1).

4.7. Сверхурочная работа в организации допускается с письменного согласия работника.

4.8. При целодневных простоях связанных со случаями техногенного характера рабочие смены, с согласия Работников, допускается переносить на другие дни в пределах установленной продолжительности рабочего месяца, с оплатой за фактически выполненный объем работ.

4.9. Время начала, окончания и продолжительности перерывов для отдыха и приема пищи определяются трудовым договором и Правилами внутреннего распорядка.

4.10. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.11. В течение ежедневной работы (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее одного часа. Этот перерыв в рабочее время не включается и используется работником по своему усмотрению.

4.12. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, Работодатель обязуется обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и место для отдыха и приема пищи устанавливаются актами работодателя.

4.13. Согласно Трудовому кодексу РК женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо перерыва для отдыха и приема пищи, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка.

4.14. В режиме пятидневной рабочей недели Работникам предоставляются два выходных дня. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. При шестидневной рабочей неделе - выходной воскресенье.

4.15. Работникам, работающим в холодное или жаркое время года на открытом воздухе, в закрытых необогреваемых помещениях, а также занятым на погрузочно-разгрузочных работах, предоставляются специальные перерывы для обогрева либо охлаждения и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева, охлаждения и отдыха работников.

4.16. 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 следующей продолжительности:

- 1) имеющим одного ребенка - каждый перерыв не менее тридцати минут;
- 2) имеющим двух или более детей - каждый перерыв не менее одного часа.

Перерывы для кормления ребенка (детей) по заявлению работника, присоединяются к перерыву для отдыха и приема пищи либо суммированные перерывы предоставляются в начале или конце рабочего дня (смены).

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время. За время перерывов женщинам, отцам, усыновителям (удочерителям) сохраняется средняя заработная плата.

4.17. При наличии финансовых возможностей коллективным договором работникам могут устанавливаться дополнительные оплачиваемые трудовые отпуска поощрительного характера за длительную непрерывную работу, выполнение важных, сложных, срочных работ, а также работ иного характера.

4.18. Для Работников Общества устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее двадцати четырех календарных дней. Для отдельных категорий работников может

устанавливается большая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого определяется в соответствии с действующим трудовым законодательством, законодательством об образовании, коллективным договором и закрепляется в трудовом договоре. По согласованию с Работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на две части.

4.18.1. Квалифицированным работникам устанавливается ежегодный трудовой отпуск продолжительностью 30 календарных дней. Профессорско-преподавательскому составу предусматривается трудовой отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Приложение 2).

4.18.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзом, либо устанавливается вне графика отпусков по соглашению сторон.

4.18.3. В случае изменения графика отпусков в связи с производственной необходимостью работодатель уведомляет работника об этом не менее чем за две недели до начала трудового отпуска.

4.18.4. Ежегодный трудовой отпуск разрешается прерывать по производственной необходимости и с согласия работника. При отзыве из трудового отпуска администрацией, неиспользованная часть трудового отпуска по договоренности сторон может быть перенесена, присоединена к отпуску следующего года, либо выплачена компенсация за неиспользованный отпуск. Не допускается отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работника, не достигшего восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин и работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

- при временной нетрудоспособности,
- при отпуске по беременности и родам.

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

4.19. Согласно Положению об условиях оплаты труда, премирования и иного вознаграждения работников университета, работникам организации, за исключением неквалифицированных работников (Приложение №3), при предоставлении ежегодного трудового отпуска выплачивается пособие на оздоровление.

4.20. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение №4), предоставляется дополнительный отпуск в порядке и на условиях, определенных законодательством о труде. Ежегодный дополнительный отпуск предоставляется одновременно с ежегодным основным отпуском.

4.21. Работодатель предоставляет на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней при:

- регистрации брака;
- рождении ребенка;
- смерти близких родственников;
- в иных случаях.

4.22. Женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим детей младшего школьного возраста – (0-4 классы) по заявлению предоставляется однодневный оплачиваемый отпуск 1 сентября.

4.23. Работодатель предоставляет работникам, обучающимся в организациях образования, учебные отпуска для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной работы (проекта), для прохождения программ подготовки военно-обученного резерва. Оплата учебного отпуска определяется по соглашению сторон.

4.24. Работодатель предоставляет работникам, направленным на обучение, стажировку за рубежом в рамках международной стипендии «Болашак», учебные отпуска с сохранением места работы (должности).

4.25. Работодатель предоставляет работникам:

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

4.26. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет на основании письменного заявления работника с указанием продолжительности отпуска и предоставления свидетельства о рождении ребенка или другого документа:

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

Работник может использовать отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет полностью или по частям.

На время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет за работником сохраняется место работы (должность). В случае выхода на работу до истечения отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работник обязан уведомить работодателя о своем намерении за месяц до начала работы.

## 5. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Стороны признают, что условия найма, увольнения, обеспечение занятости и развитие персонала регулируются в соответствии с требованиями трудового законодательства.

### 5.1. Трудовые отношения

Стороны исходят из того, что:

5.1.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Договором.

5.1.2. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, издаваемым на основании заключенного трудового договора.

5.1.3. Копия акта работодателя о прекращении трудового договора вручается работнику либо направляется ему по почте заказным письмом, с уведомлением о его вручении в течение трех рабочих дней со дня издания акта работодателя.

5.1.4. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать документ, подтверждающий трудовую деятельность работника.

При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с правилами внутреннего распорядка в Обществе, иными актами Работодателя, имеющими отношение к работе (трудовой функции) Работника, настоящим договором.

5.1.5. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

5.1.6. Стороны пришли к соглашению производить взаимные консультации и учитывать мнение Профсоюза при решении вопросов реализации трудовых прав работников.

5.1.7. Порядок, условия, периодичность проведения конкурса профессорско-преподавательского состава определяются в соответствии с Положением о конкурсе на замещение должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников Карагандинского университета имени академика Е.А. Букетова, согласованных с Профсоюзом.

5.1.8. Порядок, условия, периодичность проведения аттестации работников определяются в соответствии с Положением о проведении аттестации профессорско-преподавательского состава НАО «Карагандинский университет имени академика Е.А. Букетова» и Положением о порядке проведения аттестации административно и учебно-вспомогательного персонала НАО «Карагандинский университет имени академика Е.А. Букетова», согласованным с Профсоюзом.

5.1.9. Ликвидация Общества в целом или его структурных подразделений, полная или частичная приостановка производства,

следствием которых может стать высвобождение численности Работников, либо ухудшение условий труда, осуществляется лишь при условии предварительного уведомления Профсоюза. О предстоящем высвобождении Работники персонально предупреждаются не позднее, чем за один месяц.

## **5.2. Обеспечение занятости**

5.2.1. Стороны признают, что гарантированная занятость является одним из важнейших условий жизнеобеспечения Работников.

Работодатель обязуется:

5.2.2. При принятии решения о снижении объема производства, выполняемых работ, оказываемых услуг, сокращении численности или штата, которое может привести к массовому увольнению Работников, заблаговременно, не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменно уведомить Профсоюз.

Предоставлять Профсоюзу копии приказов о предстоящем сокращении численности или штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий.

При снижении объема производства, выполняемых работ, оказываемых услуг направлять письменное уведомление не менее чем за один месяц в Профсоюз университета с указанием причин, (наличие непосредственной связи между экономическими изменениями у работодателя и необходимостью расторжения трудового договора).

Стороны договорились:

5.2.3. Считать массовым высвобождением показатель численности увольняемых Работников, превышающий 10% от общего количества работающих в организации в течение предстоящих 90 календарных дней.

5.2.4. Высвобождаемым Работникам в размере средней заработной платы за месяц выплачиваются компенсационные выплаты.

5.2.5. Работодатель производит компенсационные выплаты в связи с потерей работы при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя, в размере средней заработной платы за два месяца.

5.2.6. Реализовывать мероприятия по трудоустройству Работников, подлежащих сокращению, на другие вакантные места в Университете. При отсутствии возможности кадровых перемещений внутри подразделения проводить упреждающую переподготовку, обучение этих Работников другим, необходимым для подразделения профессиям.

5.2.7. Не расторгать трудовой договор по сокращению штата (численности) со следующими категориями Работников:

- женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- беременные женщины;

- одинокие матери, отцы, имеющие детей в возрасте до 14 лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов, до достижения ими возраста 18 лет;
- лица, получившие в период работы в Обществе трудовые увечья, профзаболевания;
- лица, которым осталось менее 2-х лет до достижения пенсионного возраста.

5.2.8. Включить представителя Профсоюза в состав конкурсной и аттестационной комиссии.

5.2.9. Обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в Общество по предварительным договорам или заявкам.

5.2.10. Совместно с Профсоюзом ежегодно определять необходимый объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников Общества.

5.2.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Работодатель, с письменного согласия Работника, имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, с одновременной выплатой компенсации в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым Кодексом РК.

5.2.12. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам, имеющим более высокую производительность труда и уровень квалификации. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, в семье которых один из супругов имеет статус безработного (с учетом мотивированного мнения Профсоюза).

5.2.13. Информировать Профсоюз университета не позднее, чем за два месяца до предстоящей реструктуризации, реорганизации, ликвидации Общества для проведения взаимных консультаций по трудоустройству высвобождаемых Работников.

5.2.14. При сокращении численности или штата Работников, массовым высвобождением с согласия Профсоюза вводить режим неполного рабочего времени на срок до 3 месяцев в течение года, кроме лиц предпенсионного возраста (за 1 год до выхода на пенсию), при непрерывном стаже работы в организации не менее 10 лет. При этом заработная плата Работника должна быть не менее размера месячной минимальной заработной платы, установленного в Республике Казахстан на соответствующий период.

### **5.3. Развитие персонала**

Работодатель обязуется:

5.3.1. Определять необходимость и объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для функционирования и развития Университета.

5.3.2. Обеспечить Работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по соглашению (договору) с Работодателем, освобождение от работы либо выполнение работы на условиях неполного рабочего времени.

5.3.3. Работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации пользуются гарантиями, предусмотренными Трудовым Кодексом, коллективным, трудовым договорами.

5.3.4. По завершении профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации обучаемый обязан отработать у работодателя срок, согласованный сторонами в договоре обучения.

5.3.5. В случае расторжения трудового договора до срока, установленного договором обучения, по инициативе работника или по инициативе работодателя вследствие вины работника работник возмещает работодателю затраты, связанные с его обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки.

5.3.6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации обучаемых по направлению работодателя осуществляются за счет средств работодателя или иных средств, не запрещенных законодательством Республики Казахстан, в соответствии с договором обучения.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

Социальные гарантии и льготы распространяются на всех Работников Университета, от имени которых заключен коллективный договор. Штатные работники Исполнительного комитета Профсоюза обладают такими же, предусмотренными Договором, социальными гарантиями и льготами, как и другие Работники университета.

Работодатель:

6.1.1. Оказывает социальную поддержку, по согласованию с Профсоюзом, Работникам университета, оказавшимся в тяжелом материальном положении в случае трагических событий, по оплате дорогостоящего лечения, проведения операции и др.

6.1.2. Оказывает помощь при организации похорон Работников - ветеранов университета.

6.1.3. Поощряет Работников в честь юбилейных дат за добросовестный труд, общественную работу, значительный вклад в работу предприятия, высокую производительность, совершенствование производственных процессов в зависимости от стажа работы.

6.1.4. Исходя из финансовых возможностей выплачивает единовременное поощрение за добросовестный труд при расторжении



трудового договора по инициативе Работника в связи с выходом на пенсию независимо от возраста, а также при расторжении трудового договора по причине установления ему I и II группы инвалидности, исключающей возможность дальнейшего продолжения работы в Обществе, при наличии непрерывного стажа работы в университете не менее 20 лет. Непрерывный стаж исчисляется соответственно на дату достижения пенсионного возраста или установления инвалидности.

6.1.5. Исходя из финансовых возможностей поощряет добросовестных Работников, безупречно проработавших в университете 20 и более лет, присвоением звания «Заслуженный работник».

6.1.6. Оплачивает больничные листы по временной нетрудоспособности согласно действующему законодательству Республики Казахстан. (Постановление Правительства Республики Казахстан №1103 от 28.12.2015г. «Об определении размеров социального пособия по временной нетрудоспособности»).

6.1.7. Обеспечивает сохранность документов, подтверждающих трудовую деятельность Работников, и сведений об удержании и перечислении денег в накопительные пенсионные фонды.

6.1.8. Стороны пришли к соглашению продолжить работу по улучшению условий труда, быта и отдыха работников.

6.1.9. В целях дальнейшего развития молодежного движения в университете, в соответствии с кадровой политикой и стратегией развития кадрового потенциала, создания социально-экономических, организационных условий и гарантии духовного, культурного, образовательного и физического развития молодежи стороны определили приоритетными направлениями совместной деятельности поддержание труда молодых специалистов:

- обеспечение стажировки, адаптации и профессионального роста молодых специалистов;
- обеспечение защиты социально-экономических прав работающей молодежи;
- поддержка молодежной политики в жизни Университета;
- поддержка молодежи на этапе социального, культурного, духовного и физического развития, выбора жизненного пути, образования, начала профессионально-трудовой деятельности, создания и укрепления семьи.

6.1.10. Работодатель, исходя из финансовых возможностей, может оказать единовременную денежную помощь лицам, возвратившимся на работу в Университет, после увольнения их в запас из срочной военной службы, призванных в Вооруженные Силы Республики Казахстан в период работы в университете, при условии их дальнейшей работы в организации не менее 3-х лет.

6.1.11. Работодатель, исходя из финансовых возможностей, направляет работников на курсы повышения квалификации в учебные заведения республики.

6.1.12. Работодатель совместно с Профсоюзом обязуются:

- рассматривать на совместных заседаниях вопросы работы с молодежью.

- с учётом финансовых возможностей Общества финансировать затраты на проведение мероприятий по работе с молодежью.

- оказывать содействие Совету ветеранов Университета в его деятельности.

- совместно с Советом ветеранов проводить мероприятия по празднованию Дня Победы, месячника пожилых и инвалидов с оказанием помощи согласно ежегодной смете расходов.

- организовывать совместно с Советом ветеранов встречи ветеранов со своими трудовыми коллективами.

- оказывать в пределах бюджета Общества на текущий финансовый год благотворительную помощь наиболее нуждающимся ветеранам-пенсионерам.

- совместно с Советом ветеранов поздравлять ветеранов-пенсионеров с днями рождения, с юбилейными датами – 70, 75, 80, 85, 90, 95, 100 лет, согласно смете расходов на мероприятия, утвержденные планом развития на соответствующий финансовый год.

6.1.13. Работодатель обязуется осуществлять перечисление пенсионных взносов в Единый накопительный пенсионный фонд в полном объеме и в сроки, установленные законодательством РК о пенсионном обеспечении.

6.1.14. Стороны обязуются обеспечивать организацию и финансирование культурных и спортивно-оздоровительных мероприятий, в том числе посвященных государственным и национальным праздникам.

## **7. УСЛОВИЯ, ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ**

7.1. Работники и Работодатель признают Профсоюз исключительным представителем Работников университета по вопросам, касающимся коллективного договора.

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

7.3. Право осуществления контроля соблюдения Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств Договора, а также состояния социально-бытового обслуживания Работников Университета имеют члены выборных органов Профсоюза и другие правомочные представители этих органов.

Технический инспектор труда, уполномоченное лицо по охране труда Профсоюза имеет право:

- 1) осуществлять защиту прав Работников на охрану труда перед Работодателем посредством общественного контроля соблюдения

Работодателями нормативных правовых актов по безопасности и охране труда, соглашений, коллективных договоров по созданию Работодателем нормальных условий труда и техники безопасности на рабочих местах в Университете.

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

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

4) осуществлять проверки выполнения Работодателем обязательств, предусмотренных соглашениями, коллективными договорами в части охраны труда, и вносить по итогам проверки на имя должностных лиц предложения об устранении выявленных нарушений.

5) принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства.

6) принимать участие в разработке нормативных правовых актов об охране труда, вносить свои предложения.

7) 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, положений соглашений и коллективных договоров в части охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, невыполнением обязательств, предусмотренных соглашениями и коллективными договорами, а также трудовыми договорами в части безопасности и охраны труда.

9) обращаться по заявлению Работника с исками в суды для защиты прав Работников на возмещение вреда, причиненного в результате увечья или иного повреждения здоровья в связи с исполнением трудовых обязанностей, и в других случаях ущемления прав Работников на безопасность и охрану труда.

7.4. Работники, освобожденные от основной работы в связи с избранием в выборный орган Профсоюзной организации, обладают такими же, предусмотренными Договором, трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники Университета.

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

7.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с членами выборного органа Профсоюза в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий допускается, помимо общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа.

Работодатель обязуется:

7.7. Сохранить порядок ежемесячного перечисления членских профсоюзных взносов в полном объеме в сроки фактической выдачи заработной платы с предоставлением сведений Профсоюзу о перечислении.

7.8. По мере необходимости предоставлять выборным профсоюзным работникам, не освобожденным от основной работы, свободное время до 2-х часов в неделю, но не более 10 часов в месяц, с сохранением заработной платы.

7.9. Профсоюзных активистов (по предложению выборного органа Профсоюза) освобождать от работы с сохранением средней заработной платы на период профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе президиумов, пленумов и комиссий.

Стороны пришли к соглашению:

7.10. В составы профбюро подразделений, постоянно-действующих комиссий Профсоюза, совместных комиссий избираются представители всех категорий Работников.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА**

Стороны обязуются обеспечивать Работникам здоровые и безопасные условия труда в соответствии с нормами трудового законодательства, законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда РК.

### **8.1. Охрана труда**

Работодатель обязуется:

8.1.1. Работодатель предусматривает в коллективном договоре мероприятия по улучшению условий охраны и безопасности труда, санитарно-оздоровительные мероприятия и согласовывает их с соответствующим органом Профсоюза.

Работники не несут расходов на эти цели. Работодатель за счет своих средств обеспечивает условия безопасности труда на рабочем месте, соответствующие требованиям государственных стандартов, правил по безопасности и охране труда.

8.1.2. Обеспечить соответствие зданий (сооружений), в которых размещаются рабочие места, по своему строению их функциональному назначению и требованиям безопасности и охраны труда.

8.1.3. Обеспечить соответствие рабочего оборудования нормам безопасности, установленным для данного вида оборудования, наличие

соответствующих знаков предупреждения и ограждений или защитных устройств для создания безопасности Работников на рабочих местах.

8.1.4. Обеспечить Работников средствами индивидуальной защиты для проведения работы в опасных производственных объектах (участках), согласно нормам действующего законодательства.

8.1.5. В течение рабочего времени температуру, естественное и искусственное освещение, а также вентиляцию в помещении, где располагаются рабочие места, довести до соответствия безопасным условиям труда.

8.1.6. Допускать Работников на работу с вредными условиями труда (запыленность, загазованность и другие факторы) после обеспечения безопасных условий труда.

8.1.7. В целях профилактики и снижения профессиональной и общей заболеваемости и улучшения условий труда Работников осуществлять проведение инструментальных измерений вредных производственных факторов в установленном порядке.

8.1.8. Производить ежемесячную доплату за вредные условия труда, установить дополнительный оплачиваемый отпуск в размере не менее 6-ти календарных дней, выдавать молоко 0,5 (и/или другие равноценные пищевые продукты) литра за смену независимо от ее продолжительности в дни фактической занятости работника за работу, связанную с вредными условиями труда работникам университета в соответствии с действующим законодательством и на основании аттестации рабочих мест по условиям труда (Приложение №4).

8.1.9. Создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить выдачу и ремонт специальной одежды и обуви, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, лечебно - профилактическим питанием, в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом по труду.

8.1.10. Организовать работу душевых комнат для Работников, занятых на работах с загрязнением тела.

8.1.11. На работах, где возможно воздействие на кожу вредно действующих веществ, выдавать бесплатно по установленным нормам смывающие и обезжиривающие средства.

8.1.12. Обеспечивать Работников, контактирующих с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтепродуктами, разбавленными водными растворами кислот, щелочей, масляными эмульсиями, эффективными дерматологическими средствами защиты и очистки кожи.

Работник обязуется:

8.1.13. Соблюдать требования норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда, а также требования Работодателя по безопасному ведению работ на производстве.

За нарушение требований охраны труда Работник несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Стороны пришли к соглашению:

8.1.14. Отказ Работника от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья или окружающих людей не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной и (или) материальной ответственности.

На время приостановления работ вследствие нарушения Работодателем требований по безопасности и охране труда за Работником сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

8.1.15. В случае причинения вреда жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение нанесенного ему вреда производится в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым Кодексом и гражданским законодательством Республики Казахстан.

8.1.16. В случае гибели Работника на производстве, а также смерти инвалида, которая наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), в соответствии с коллективным договором Работодатель:

- оплачивает расходы, связанные с погребением;
- выплачивает семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трехкратного среднемесячного заработка.

## **8.2. Охрана здоровья**

Работодатель обязуется:

8.2.1. Переводить Работников, имеющих длительный (более 10 лет) стаж работ во вредных и тяжелых условиях труда, а также Работников с подозрением на профессиональное заболевание, с их согласия на рабочие места с менее вредными условиями труда.

8.2.2. Рассматривать как нарушение трудовой дисциплины отказ Работника от прохождения обязательного медицинского осмотра без уважительной причины. Не допускать Работников к выполнению трудовых обязанностей при их уклонении от прохождения медицинских осмотров или невыполнении ими рекомендаций по результатам проведенных обследований.

8.2.3. За счет собственных средств организовывать проведение периодических медицинских осмотров и обследований Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан (Приложение №4).

8.2.4. Работникам, занятым на работах, связанных с повышенной опасностью, машинами и механизмами, проводить предсменное медицинское освидетельствование. Список профессий, требующих предсменного

медицинского освидетельствования, определяется уполномоченным государственным органом в области здравоохранения.

8.2.5. Проводить за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и предсменное медицинское освидетельствование Работников в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо при появлении признаков профессионального заболевания.

8.2.6. Создавать производственный совет по безопасности и охране труда.

8.2.7. Состав производственного совета по безопасности и охране труда утверждается совместным решением Работодателя и Профсоюза.

8.2.8. Производственный совет по безопасности и охране труда возглавляет председатель, избираемый членами совета из числа представителей работодателя и работников.

Решения производственного совета по безопасности и охране труда являются обязательными для работодателя и работников.

8.2.9. Производственный совет по безопасности и охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами труда.

8.2.10. Кандидатуры технических инспекторов по охране труда предлагаются Профсоюзом, а в случае его отсутствия – общим собранием работников из числа работников организации большинством голосов, при присутствии на нем не менее двух третей работников.

8.2.11. Технические инспекторы по охране труда утверждаются решением производственного совета по безопасности и охране труда.

8.2.12. Статус, права и обязанности технических инспекторов по охране труда, а также порядок осуществления ими контроля определяются решением производственного совета по безопасности и охране труда.

## **9. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

9.1. Стороны трудового договора, причинившие ущерб (вред) другой стороне, возмещают его в соответствии с Трудовым кодексом и иными законами Республики Казахстан.

9.2. 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.

9.3. Работодатель несет материальную ответственность перед работником:

- 1) за ущерб, причиненный незаконным лишением работника возможности трудиться на своем рабочем месте;
- 2) за ущерб, причиненный имуществу работника;
- 3) за вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника.

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

9.4. Работник несет материальную ответственность перед работодателем:

- 1) за ущерб, причиненный утратой или повреждением имущества работодателя;
- 2) за ущерб, возникший в результате действия (бездействия) работника.

9.5. Работник, занимающий должность или выполняющий работы, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием в процессе производства переданных ему имущества и ценностей, и Работодатель заключают в письменной форме договор о полной индивидуальной материальной ответственности работника за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику (Приложение №5).

9.6. Работники, совместно выполняющие работы, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием в процессе производства переданных им имущества и ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника за причинение ущерба, и Работодатель заключают в письменной форме договор о полной коллективной (солидарной) материальной ответственности работников за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам.

9.7. Сторона трудового договора, причинившая ущерб (вред) другой стороне, возмещает его в размерах, установленных Трудовым кодексом и законами Республики Казахстан, на основании решения суда либо в добровольном порядке.

## **10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. Каждая из Сторон, подписавших Договор, несет ответственность за реализацию его целей в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать в разрешении возникающих проблем на принципах равноправия и взаимоуважения, уступок и договоренностей.

10.2. Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора и



неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, несут ответственность в соответствии с законодательством РК.

10.3. Лица, виновные в нарушении и невыполнении коллективного договора, а также непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля над его выполнением, при отсутствии объективных причин, несут ответственность в соответствии с законодательством РК и настоящим Договором.

## 11. РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

Общественное Объединение  
«Локальный профессиональный  
союз преподавателей, сотрудников  
Карагандинского университета  
имени академика Е.А.Букетова»

Некоммерческое акционерное  
общество «Карагандинский  
университет имени академика  
Е.А.Букетова»

Реквизиты ОО «Локальный  
профсоюз преподавателей,  
сотрудников Карагандинского  
университета имени академика  
Е.А.Букетова»:  
РНН 302000048817  
БИН 970240005 602  
ИИК KZ576010191000078942  
БИК HSBKKZKX  
АО "Народный Банк Казахстана"  
Код 18

Реквизиты НАО КарУ им. академика  
Е.А.Букетова:  
РНН 302000033720  
БИН 990540002444  
ИИК KZ796010191000077867  
БИК HSBKKZKX  
АО «Народный банк Казахстана»

Реквизиты в Центр Кредит Банке  
РНН 302000033720  
БИН 990540002444  
ИИК KZ988560000004472257  
БИК КСJBKZKX  
АО «Банк Центр Кредит»

## ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Перечень должностей квалифицированных работников НАО «Карагандинский университет имени академика Е.А.Букетова»
2. Перечень неквалифицированных категорий работников НАО «Карагандинский университет имени академика Е.А.Букетова»
3. Список должностей работников НАО «Карагандинский университет имени академика Е.А.Букетова» занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда агроном
4. Образец договора о полной индивидуальной материальной ответственности.

Перечень категорий Работников НАО «Карагандинский университет имени академика Е.А.Букетова» для которых устанавливается суммированный учет рабочего времени

1. Иные категории работников, по согласованию с профсоюзом.

**Перечень должностей квалифицированных работников  
НАО «Карагандинский университет имени академика Е.А.Букетова»**

**I. Профессорско-преподавательский состав (ППС):**

1. Ассоциированный профессор
2. Ассистент профессора
3. Заслуженный профессор
4. Преподаватель
5. Профессор
6. Профессор – исследователь
7. Старший преподаватель

**II. Административно-управленческий, административно-хозяйственный, учебно-вспомогательный, вспомогательный и прочий персонал:**

8. Агроном
9. Администратор
10. Администратор – сменщик
11. Аккомпаниатор
12. Архивист
13. Архивариус
14. Библиотекарь
15. Бухгалтер
16. Ведущий научный сотрудник
17. Ведущий специалист
18. Ведущий специалист – инженер
19. Ведущий специалист – программист
20. Ведущий экономист
21. Ведущий бухгалтер
22. Ведущий библиотекарь
23. Ведущий редактор
24. Ведущий инженер
25. Верстальщик
26. Видеограф
27. Водитель грузового автотранспорта
28. Водитель легкового автотранспорта
29. Врач – терапевт
30. Газоэлектросварщик
31. Главный научный сотрудник
32. Главный инженер
33. Главный механик

34. Главный энергетик
35. Главный специалист
36. Главный специалист – бухгалтер
37. Главный специалист – инженер
38. Главный специалист - редактор
39. Главный редактор
40. Делопроизводитель
41. Директор
42. Диспетчер
43. Заведующий
44. Заведующий костюмерной
45. Заведующий мастерской
46. Заведующий отделом
47. Заведующий производством
48. Заведующий складом
49. Заведующий хозяйством
50. Заместитель директора
51. Заместитель руководителя
52. Заместитель руководителя – главного бухгалтера
53. Заместитель заведующего производством
54. Звукорежиссер
55. Инженер
56. Инженер-механик
57. Инженер-таксидермист
58. Инженер-телефонист
59. Инспектор
60. Инструктор
61. Кондитер
62. Корпоративный секретарь
63. Лаборант
64. Медсестра
65. Методист
66. Механик по контрольно - измерительным приборам и автоматики
67. Младший научный сотрудник
68. Монтажер
69. Моторист
70. Наладчик топливных насосов
71. Научный сотрудник
72. Начальник военной кафедры
73. Оператор
74. Ответственный секретарь
75. Паспортист
76. Переводчик
77. Переплетчик

78. Повар
79. Помощник ректора
80. Пресс-секретарь
81. Программист
82. Проектный менеджер
83. Рабочий
84. Редактор
85. Референт
86. Руководитель
87. Руководитель – главный бухгалтер
88. Руководитель аппарата ректора
89. Руководитель кружка
90. Секретарь
91. Слесарь-сантехник
92. Советник ректора
93. Специалист
94. Специалист – маркетолог
95. Специалист-юрист
96. Специалист гербарного фонда
97. Специалист по паспортному контролю
98. Специалист – программист
99. Старшая медсестра
100. Старший инспектор
101. Старший лаборант
102. Старший научный сотрудник
103. Старший администратор
104. Старший библиотекарь
105. Старший механик
106. Старший повар
107. Старший рабочий
108. Старший оператор
109. Старший экономист
110. Старший бухгалтер
111. Старший методист
112. Старший специалист
113. Старший специалист – инженер
114. Старший техник
115. Статист
116. Сценарист-корректор
117. Телеоператор
118. Техник
119. Технический редактор
120. Технолог
121. Учебный мастер

122. Ученый секретарь
123. Финансовый директор
124. Хранитель фонда
125. Художник
126. Шеф-редактор
127. Экономист
128. Экскурсовод
129. Электромонтер

Перечень неквалифицированных категорий работников  
НАО «Карагандинский университет имени академика Е.А.Букетова»

1. Буфетчица
2. Гардеробщик
3. Грузчик
4. Дворник
5. Кастелянша
6. Кладовщик
7. Кухонный работник
8. Машинист
9. Оператор СБК
10. Плотник
11. Рабочий по обслуживанию автомобилей
12. Стеклодув
13. Старший плотник
14. Старший уборщик мусоропровода
15. Садовник
16. Сторож
17. Тракторист-машинист
18. Уборщик мусоропровода
19. Уборщик
20. Уборщик общественных туалетов



Список должностей работников  
НАО «Карагандинский университет имени академика Е.А.Букетова»  
занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или)  
опасными условиями труда;

- водитель грузового транспорта (мусоровоза, бензовоза)
- газоэлектросварщик
- инженер-механик
- машинист АОС
- механик по контрольно-измерительным приборам и автоматики
- наладчик топливных насосов
- руководитель АОС
- садовник
- старший уборщик мусоропровода
- уборщик мусоропровода
- уборщик общественных туалетов
- электромонтер АОС
- инженер химического факультета
- руководитель лаборатории инженерного профиля «Физико-химические методы исследования»
- ведущий научный сотрудник лаборатории инженерного профиля «Физико-химические методы исследования»
- инженер лаборатории инженерного профиля «Физико-химические методы исследования»

Основание: Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления», итоги аттестации рабочих мест

Договор о полной индивидуальной материальной ответственности № \_\_\_\_\_  
г. Караганда «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

В целях обеспечения сохранности материальных ценностей НАО «Карагандинский университет имени академика Е.А. Букетова», расположенный по адресу г. Караганда, ул. Университетская 28 (справка о государственной перерегистрации от 23 июня 2020 года) в лице Председателя Правления-ректора Дулатбекова Нурлана Дулатбековича, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны и

документ, удостоверение личности \_\_\_\_\_  
ИИН \_\_\_\_\_

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Работник \_\_\_\_\_, занимающий должность \_\_\_\_\_ или \_\_\_\_\_ выполняющий работу \_\_\_\_\_, непосредственно связанную с хранением, обработкой, продажей, отпуском перевозкой или применением в процессе производства переданных ему ценностей принимает на себя материальную ответственность за обеспечение сохранности переданных ему работодателем материальных ценностей, указанных в Приложении № 1, являющимся неотъемлемой частью настоящего договора.

2. Работник обязуется:

Бережно относиться к переданным ему для хранения или для других целей материальным ценностям работодателя и принимать все необходимые меры к предотвращению ущерба.

Своевременно сообщать Работодателю обо всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенных ему материальных ценностей.

Вести учет, составлять и представлять в установленном порядке товарно-денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенных ему материальных ценностей.

Возместить в полном объеме причиненный Работодателю вред за обеспечение сохранности вверенных денежных и материальных ценностей.

Размер ущерба, причиненного Работодателю определяется по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учета, исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам или исходя из рыночной стоимости материальных ценностей, определяемой на момент причинения ущерба.

3. Работодатель обязан:

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

Знакомить Работника с действующим законодательством о материальной ответственности, а так же с действующими инструкциями, нормативами и правилами хранения, приемки, обработки, продажи, отпуска, перевозки или применения в процессе производства переданных ему материальных ценностей.

Проводить в установленном порядке инвентаризацию материальных ценностей.

4. В случае не обеспечения по вине Работника сохранности вверенных ему денежных и материальных ценностей, определение ущерба и его возмещение производится в соответствии с действующим законодательством РК.

5. Действие договора распространяется на весь период работы работника на должности или выполнения работы, указанной в п. 1 настоящего Договора.

6. В случае увольнения Работника или перевода его на другую работу, Работник обязан передать Работодателю все вверенные ему денежные и материальные ценности.

7. При уклонении Работника от выполнения обязанности, предусмотренной п.6. настоящего договора Работодатель вправе осуществить передачу вверенных Работнику денежных и материальных ценностей другому материально-ответственному лицу комиссионно без присутствия Работника.

8. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

**Работодатель**

НАО «Карагандинский университет  
им. академика Е.А. Букетова»  
Председатель Правления-ректор  
\_\_\_\_\_ Н.О. Дулатбеков

**Работник**

\_\_\_\_\_

**Перечень товарно-материальных ценностей, вверенных Работнику.**

<hr/>	
<hr/>	
<hr/>	
<hr/>	
<hr/>	
<hr/>	
<hr/>	
<hr/>	
<hr/>	
<hr/>	
<hr/>	
<hr/>	
<hr/>	
<hr/>	
<hr/>	
<hr/>	
<hr/>	
<hr/>	
<hr/>	
<hr/>	
<hr/>	
<hr/>	
<hr/>	
<hr/>	

**Работодатель**  
НАО «Карагандинский университет  
им. академика Е.А. Букетова»  
Председатель Правления-ректор  
\_\_\_\_\_ Н.О. Дулатбеков

**Работник**  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_