

**Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің
«Манаш Қозыбаев атындағы Солтүстік Қазақстан мемлекеттік
университеті» шаруашылық жүргізу құқығындағы
республикалық мемлекеттік кәсіпорны**

**Республиканское государственное предприятие на праве
хозяйственного ведения «Северо-Казахстанский
государственный университет имени Манаша Козыбаева»
Министерства образования и науки Республики Казахстан**

БИН 960340000702

**2018 жылға арналған
ұжымдық шарт
Коллективный договор
на 2018 год**

г. Петропавловск, 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

г. Петропавловск

«8» февраля 2018 года

Республиканское государственное предприятие на праве хозяйственного ведения «Северо-Казахстанский государственный университет имени М.Козыбаева» в лице ректора Омирбаева С.М., именуемое далее «Работодатель, Предприятие», и работники университета, от имени которых действует Филиал «Первичная профсоюзная организация СКГУ имени М.Козыбаева» ОО «Северо-Казахстанская областная организация Казахского отраслевого профессионального союза работников образования и науки», именуемый далее «Профсоюзный комитет», в лице председателя Ахметжанова М.С., а совместно именуемые «Стороны», руководствуясь Трудовым кодексом РК, Законом РК «О профессиональных союзах», Законом «Об образовании», Законом РК «О государственном имуществе», Генеральным соглашением между Правительством РК, республиканских объединений работников и республиканскими объединениями работодателей, Отраслевым соглашением о социальном партнерстве между Министерством образования и науки РК и ОО «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников образования и науки», Уставом предприятия и иными нормативно-правовыми актами, заключили настоящий коллективный договор.

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор является правовым актом, принятие которого связано с реализацией норм трудового права, законодательства об образовательной, научной деятельности и о государственном имуществе Республики Казахстан, регулирующим социально-трудовые отношения между Предприятием и Работником, определяющим гарантии защиты прав и интересов работников Северо-Казахстанского государственного университета имени М.Козыбаева.

1.2. Для целей настоящего Договора под «Работником» понимается коллектив работников, состоящих с Предприятием в трудовых отношениях на основании заключенных трудовых договоров.

Не считаются входящими в состав коллектива работников лица, осуществляющие выполнение работ (услуг) для Предприятия на основе гражданско-правовых договоров подряда либо иных соглашений, не подпадающих под понятие трудового договора.

1.3. Во исполнение настоящего коллективного договора и в целях улучшения условий труда и социально-бытовых условий работников, Предприятием могут приниматься внутренние нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Внутренние нормативные акты Предприятия не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан и настоящим Договором.

1.4. Настоящий договор содержит весь объем соглашений между сторонами в отношении предмета договора, отменяет и делает недействительными все другие обязательства или представления, которые могли быть приняты или сделаны сторонами, будь то в устной или письменной форме, до заключения настоящего договора.

2. Предмет и цели договора

2.1. Предметом настоящего Договора является достижение взаимопонимания между сторонами и определение совместных усилий, направленных на развитие производственно-хозяйственной деятельности Предприятия в области образования, науки и социального партнерства, преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Предприятием его работникам.

2.2. Настоящий Договор заключен с целью:

- Гарантии защиты трудовых прав и интересов работников Предприятия;

- Соблюдения правовых норм и улучшения социально-экономического положения работников Предприятия, дополнительно к трудовому законодательству Республики Казахстан;
- Реализации прав работников на участие в управлении предприятием и локальном регулировании трудовых отношений;
- Согласования социально-экономических интересов работников и деятельности администрации Предприятия для обеспечения эффективной работы Предприятия;
- Совершенствования принципов и форм социального партнёрства между Предприятием и Профсоюзным комитетом.

2.3. Договор разработан и заключен, равноправными Сторонами, добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

3. Права и обязанности сторон

3.1. Предприятие признает профсоюзный комитет – Филиал «Первичная профсоюзная организация СКГУ имени М.Козыбаева» (далее Профсоюз) – единственным представителем работников Предприятия, уполномочивших его конференцией (общим собранием) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений между сторонами.

3.2. Стороны вправе вносить предложения об изменениях и дополнениях в настоящий Договор, если они не создают препятствий для выполнения уже принятых сторонами обязательств. Предложения рассматривает комиссией по осуществлению контроля над выполнением коллективного договора в течение 10 (десяти) рабочих дней, и разрабатывает дополнительное соглашение. Дополнительное соглашение подписывается работодателем и председателем профсоюзного комитета.

3.3. Комиссия по осуществлению контроля над выполнением коллективного договора создается на паритетной основе по три человека от каждой стороны настоящего Договора.

3.4. Работодатель и работники университета, по вине которых нарушаются или не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

3.5. Работодатель и профсоюзный комитет проводят взаимные консультации и принимают согласованные решения при рассмотрении вопросов реализации трудовых прав работников.

3.6. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия настоящего коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации, добиваясь взаимопонимания. Все спорные вопросы решать путем ведения переговоров и консультаций, при не достижении компромисса - в соответствии с действующим законодательством РК.

3.7. Акты работодателя, требующие учета мнения профсоюзного комитета:

- Расторжение трудового договора, по инициативе Предприятия, с работниками являющимися членами профсоюза и присоединившимся к настоящему договору;
- Согласование графика отпусков;
- Участие в конкурсной комиссии на замещение должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников Предприятия;
- Согласование планов повышения квалификации;
- Участие в жилищной комиссии предприятия.

3.8. Права и обязанности Сторон регламентируются трудовым кодексом РК, трудовым договором, коллективным договором, должностными инструкциями, планами Предприятия, факультетов, институтов, кафедр, лабораторий, отделов, а также индивидуальными планами и иными актами работодателя.

3.9. Предприятие допускает к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста с учетом мнения Профсоюзного комитета и при наличии соответствующего медицинского заключения.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Нормирование труда:

4.1.1. Разработка, введение новых, замена и пересмотр действующих норм труда производятся работодателем в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду.

4.1.2. Нормирование, система оплаты труда, межразрядные коэффициенты, размеры тарифных ставок и окладов, надбавок и доплат работникам, в том числе занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются актами работодателя в соответствии с правовыми актами РК;

4.2. Система оплаты:

4.2.1. Система оплаты труда определяется актами работодателя.

4.2.2. Заработная плата работникам выплачивается не позже первой декады следующего месяца.

4.2.3. Для повышения заинтересованности работников в увеличении эффективности производства и качества выполняемых работ работодателем могут вводиться системы премирования и другие формы стимулирования труда, в пределах утвержденного фонда оплаты труда и наличия соответствующих доходов.

4.2.4. С целью стимулирования работников к повышению производительности труда Предприятие устанавливает надбавки к должностному окладу работника, в пределах утвержденного фонда оплаты труда и наличия соответствующих доходов. Основными критериями установления надбавки к должностному окладу являются:

- за дополнительный объем работ, выполняемых сверх должностных обязанностей, а также рационализаторские предложения и внедрение прогрессивных методов работы, которые привели к повышению производительности или безопасности труда;
- за высокие достижения в труде и весомый вклад в развитие Предприятия;
- за выполнение особо важной работы или срочной работы, которая приводит к положительному эффекту в хозяйственно-финансовой деятельности Предприятия и республики (разработка новых учебников, учебных пособий, спецкурсов, научно-исследовательских программ и проектов, проведение фундаментальных и прикладных исследований, НИОКР и т.д.);
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;
- целеустремленность, внимательность, аккуратность и точность в работе;
- высокие результаты работы;
- исполнительность в работе, выполнение плановых показателей и поставленных руководством задач в полном объеме и без задержек;
- проявление инициативы в работе, разработка и предложение инновационных подходов и методов решения задач, входящих в круг должностных обязанностей работника;
- креативность, - способность проявлять находчивость и творческий подход к решению поставленных задач, находить нестандартные пути решения, вырабатывать новые идеи;
- высокий уровень самостоятельности в выполнении должностных обязанностей;
- оказание наставнической помощи работникам своего подразделения и/или смежных подразделений;
- другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению деятельности соответствующего структурного подразделения или Предприятия в целом.
- повышение научного потенциала Предприятия – защита степени доктора PhD, получение научных званий.

5. Трудовые отношения, режим рабочего времени и отдыха

5.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работником основываются на заключенном трудовом договоре, настоящем коллективном договоре, актах работодателя и Законах РК.

5.2. Трудовой договор может быть заключен:

- на неопределенный срок;
- на время замещения отсутствующего работника;
- на время выполнения определенной работы;
- на определенный срок, не менее 1 года.

5.3. Рабочее время

- На Предприятии установлена пятидневная 40-часовая рабочая неделя. Продолжительность рабочего дня составляет 8 часов.
- Для ППС (за исключением военной кафедры) установлена шестидневная рабочая неделя, при этом продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю, в объеме 7 часов с понедельника по пятницу, 5 часов в субботу, с одним выходным днем – воскресенье.
- ППС вуза работает в соответствии с расписанием учебных занятий и индивидуальной учебной нагрузкой. Индивидуальная годовая учебная нагрузка ППС вуза рассчитывается ежегодно.
- Для работников, занятых на работах с продолжительностью рабочего времени превышающей норму ежедневного рабочего времени, устанавливается график сменности. В соответствии с ТК и Законом РК «Об образовании», в трудовых договорах может предусматриваться меньшая продолжительность рабочего времени по соглашению сторон.

5.4. На Предприятии установлен следующий режим рабочего времени:

- С 9.00 до 18.30, с перерывом на обед с 13.00 до 14.30 – ректорат;
- С 9.00 до 18.00, с перерывом на обед с 13.00 до 14.00 – службы, департаменты, отделы, подразделения;
- С 8.30 до 17.30, с перерывом на обед с 13.00 до 14.00 – деканаты, кафедры, Департамент по академической деятельности, библиотека, отдел (офис) регистратора, военная кафедра, ОПиИК, ОИКТДО;
- С 8.30 до 17.00, с перерывом на обед с 13.00 до 13.30 – работники здравпункта;
- С 07.30 до 16.30, с перерывом на обед с 11.30 до 12.30 – дворники.

5.5. Работники плавательного бассейна, отдела контроля, сторожа-вахтеры учебных корпусов, общежитий, обсерватории, сторожа АБС, УПК «Мирас» работают по сменному графику.

5.6. Работодатель имеет право, без согласия работника, привлечь к работе в выходные и праздничные дни, в связи с предотвращением чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии, либо немедленного устранения их последствий, предотвращения и расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, гибели или порчи имущества, выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений. За работу в выходные и праздничные дни работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха (отгула) или производится оплата в размере, не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника. В случае предоставления дня отдыха (отгула), работа в праздничные и выходные дни оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. Ежегодный трудовой оплачиваемый отпуск предоставляется согласно Закона РК «Об образовании» и Трудового кодекса РК:

- для педагогических работников и приравненных к ним лицам организаций образования - 56 календарных дней;
- для обслуживающего персонала, (дворникам, уборщицам, подсобным рабочим, сторожам-вахтерам, сторожам) – 26 календарных дней;
- всем остальным работникам – 30 календарных дней;
- военнослужащим военной кафедры - в соответствии с выслугой лет, согласно Закона РК «О воинской службе и статусе военнослужащих» от 16.02.2012г. за №561-IV.

5.8. Работодатель не вправе отзывать работников из трудового отпуска без основательных на то причин. При письменном согласии работника, отзыв из отпуска оформляется приказом ректора. Неиспользованная в связи с отзывом часть оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по соглашению сторон предоставляется в течение текущего года или в следующем рабочем году в любое время либо присоединяется к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску за следующий рабочий год, или оплачивается в форме компенсации, по согласованию Работника и Работодателя.

5.9. При наличии средств Работникам Предприятия выплачивается пособие на оздоровление в размере одного должностного оклада, один раз в календарном году при выходе в ежегодный трудовой оплачиваемый отпуск при наличии отработанного периода не менее 1 (одного) года. Работникам, работающим на Предприятии по совместительству и принятым на время выполнения определенной работы, пособие на оздоровление не выплачивается.

5.10. За работником, являющимся донором, на время обследования и дачи (донации) крови и её компонентов, сохраняется место работы и средняя заработная плата, при предоставлении работником в кадровую службу справки на день дачи крови. Донор, осуществляющий донорскую функцию, безвозмездно получает дополнительно один день отдыха с сохранением средней заработной платы.

5.11. В случае если по соглашению с работодателем работник, являющийся донором, в дни донации крови и ее компонентов, а так же в дополнительный день отдыха, приступил к работе, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха с сохранением за ним средней заработной платы, либо этот день может быть присоединен к ежегодному трудовому отпуску.

5.12. Одному из родителей, имеющих детей-школьников с 1 по 4 классы, 1 сентября предоставляется время для сопровождения детей в школу – не более трех часов по разрешению проректора и/или руководителя подразделения, где работает работник.

5.13. Предприятие вправе с работником, достигшим пенсионного возраста, расторгнуть трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом. С работником, обладающим профессиональным и квалификационным уровнем, с учетом его работоспособности, трудовой договор может продлеваться ежегодно по взаимному согласию сторон неограниченное количество раз.

6. Социальные льготы и гарантии

6.1. Предприятие создает условия для качественной работы точек общественного питания в учебных корпусах и общежитиях.

6.2. Предприятием предоставляется транспорт для организации похорон работников и (или) их близких родственников с выделением необходимого количества ГСМ.

6.3. Предприятием предоставляется транспорт для организации коллективных выездов (родительский день, отдых сотрудников подразделений университета, профкому для участия в областных мероприятиях).

6.4. Работникам, с которыми расторгается трудовой договор по инициативе работодателя в связи с достижением пенсионного возраста, выплачивается компенсация в размере одного должностного оклада.

6.5. Одному из родителей, имеющих детей-инвалидов, предоставляется один день отдыха в месяц по уходу за ребенком с сохранением заработной платы.

6.6. В целях оздоровления сотрудников трудового коллектива, с членами семьи, в свободное от занятий время, на бесплатной основе, предоставляются спортивные, тренажерные залы, оздоровительные центры для групп здоровья.

6.7. Предоставление работникам права проживания в жилых квартирах находящихся на балансе Предприятия, на основании и в соответствии требованиями предусмотренных Законодательством РК.

6.8. Оказание материальной помощи работнику, при наличии средств, может осуществляться в случаях:

- На длительное лечение, требующее дополнительных финансовых затрат и при необходимости приобретения дорогостоящих лекарств (стационарное или амбулаторное лечение продолжительностью более десяти календарных дней, кроме санаторного);
- При причинении имущественного вреда работнику вследствие совершения в отношении его противоправных действий (разбой, кража), а также стихийных бедствий (пожар, наводнение, землетрясение) и техногенных аварий;
- Смерти работника, членов его семьи, близких родственников (родителей, супруга (и), детей, усыновителей, усыновленных, опекунов);
- При сложном материальном положении по усмотрению ректора или лица его замещающего.

6.9. Работнику предоставляется отдых до 3-х календарных дней с сохранением за ним заработной платы при регистрации брака, смерти близких родственников.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать работникам условия труда, соответствующие требованиям трудового законодательства РК.

7.1.2. Проводить обучение, инструктирование, проверку знаний работников по безопасности и охране труда, пожарной безопасности за счет средств работодателя. Сроки проведения обучения и инструктажей определены внутренними нормативными документами.

7.1.3. Организовать за счет средств работодателя проведение периодических медицинских осмотров и обследований работников, по перечню профессий и должностей. Порядок и периодичность проведения данных осмотров устанавливаются государственным органом в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения по согласованию с уполномоченным органом.

7.1.4. Проводить за счет средств работодателя предсменное освидетельствование работников, занятых на работах, связанных с повышенной опасностью, машинами и механизмами, в случаях предусмотренных законодательством РК.

7.1.5. Создать работникам необходимые санитарно-эпидемиологические условия, обеспечить выдачу и ремонт специальной одежды и обуви работников, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими дезинфицирующими, медицинской аптечкой, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом по труду и утвержденным работодателем «Перечнем рабочих мест, на которых предусмотрена бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты».

7.1.6. Отдельным категориям работников (лаборантам химических лабораторий, столярам, электро-газосварщикам, малярам), занятым на работах с вредными условиями труда выдавать молоко, по нормам и в порядке, установленном законодательством РК.

7.1.7. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда не реже одного раза в 5 лет, в порядке, установленном законодательством РК.

7.1.8. Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда осуществляется за счет средств работодателя.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Строго соблюдать инструкции по безопасности и охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии, проходить периодические и предсменные медосмотры и назначенное врачами профилактическое лечение; постоянно пользоваться выдаваемыми им спецодеждой и средствами индивидуальной защиты и бережно к ним относиться.

7.2.2. Строго соблюдать Правила технической эксплуатации машин, механизмов и приспособлений, обо всех неисправностях оборудования докладывать непосредственному руководителю, не работать на неисправном оборудовании.

7.2.3. Проходить организуемое работодателем обучение по безопасности и охране труда и пожарно-техническому минимуму.

7.2.4. Сообщать непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников.

8. Согласительная комиссия

8.1. Согласительная комиссия является постоянно действующим органом, создаваемая на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников, в общем количестве 6 человек.

8.2. Сфера деятельности Согласительной комиссии - рассмотрение индивидуальных трудовых споров.

8.3. Споры, вытекающие из индивидуальных трудовых отношений, рассматриваются согласительной комиссией в течение 15 рабочих дней, со дня регистрации заявления. Копия решения принятого согласительной комиссией выдается сторонам спора в течение трех дней с момента принятия решения.

8.4. Вопрос о необходимости привлечения посредника при рассмотрении индивидуальных трудовых спорах и утверждение его кандидатуры, рассматривается согласительной комиссией самостоятельно.

8.5. Протокол заседания комиссии подписывают председатель и секретарь комиссии, а при не достижении согласия в каком-либо вопросе - всеми членами комиссии.

8.6. Каждая сторона согласительной комиссии имеет один голос.

8.7. Стороны согласительной комиссии имеют право по уважительной причине производить замену членов согласительной комиссии. Замена членов согласительной комиссии от Предприятия, осуществляется на основании акта Работодателя, замена членов согласительной комиссии от профкома, осуществляется на основании решения заседания профсоюзного комитета.

8.8. Члены согласительной комиссии, а также работники, приглашенные для участия в ее работе, на время работы комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка и включением времени участия в трудовой стаж.

9. Создание условий для деятельности профсоюзного комитета

9.1. Профсоюз выражает и реализует социально-профессиональные интересы трудового коллектива работников Предприятия, является представительным органом и единственным полномочным представителем трудового коллектива во взаимоотношениях с Предприятием, и действует в пределах полномочий, регламентируемых настоящим Договором и действующим законодательством Республики Казахстан.

9.2. Трудовой коллектив поручает Профсоюзу представлять свои интересы во взаимоотношениях с Предприятием при разработке и заключении настоящего Договора, в переговорах по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости работников Предприятия, создания оптимальных условий труда для нормальной деятельности всего коллектива, а также по другим вопросам в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

9.3. Члены Профсоюза пользуются юридической, материальной и моральной защитой со стороны Профсоюза. Выборные профсоюзные работники не могут быть уволены без согласия выборного профоргана.

9.4. Членам Профсоюза при их участии в составе делегатов на съездах, конференциях, а также во время профсоюзной учёбы сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

9.5. В целях создания условий для деятельности профсоюзного комитета Предприятием предоставляется помещение без взимания оплаты коммунальных услуг, обеспечив его содержание.

9.6. Предприятие предоставляет профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, связанную с защитой прав членов профсоюза, а также информацию, характеризующую экономическое состояние Предприятия в части, связанной с защитой прав работников, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля над его выполнением

9.7. Предприятие, при наличии письменных заявлений работников, ежемесячно удерживать и перечислять на счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы в размере 1% от начисленной заработной платы работников.

9.8. Председатель профсоюза вправе:

- посещать рабочие места для изучения и принятия мер по обеспечению нормальных условий труда;
- участвовать в подведении итогов хозяйственной деятельности;
- осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и исполнением настоящего Договора.

9.9. Председатель профсоюзного комитета входит в состав ректората и может избираться в состав Ученого совета Предприятия.

10. Срок и сфера действия коллективного договора

10.1. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания, за исключением пп. 5.3., который вступает в действие с 01.09.2018 года.

До вступления в действия данный пункт действует в следующей редакции:

«На Предприятии установлена пятидневная 40-часовая рабочая неделя. Продолжительность рабочего дня составляет 8 часов.

- Для работников занятых на работах с продолжительностью рабочего времени превышающей норму ежедневного рабочего времени, устанавливается график сменности. В соответствии с ТК и Законом РК «Об образовании», в трудовых договорах может предусматриваться меньшая продолжительность рабочего времени по соглашению сторон».

10.2. Коллективный договор действует до 31.12.2018 года. Если до истечения срока действия договора ни одна из сторон не заявила о его расторжении, договор считается пролонгированным сроком на один год.

10.3. Действие коллективного договора распространяется на работодателя и работников Предприятия: достигших пенсионного возраста; работников членов профсоюзной организации; присоединившихся к Договору работников на основании решения профсоюзного комитета по письменному заявлению на имя председателя профсоюзного комитета.

10.4. Договор сохраняет свое действие на период реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) Предприятия.

10.5. Условия настоящего договора не могут быть изменены в одностороннем порядке. Любые изменения и дополнения оформляются в письменном виде и подписываются уполномоченными представителями сторон. Все приложения, дополнения, соглашения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

10.6. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего Договора и ответственность их представителей за невыполнение по их вине отдельных его положений.

10.7. Контроль над исполнением коллективного договора осуществляет комиссия по осуществлению контроля над выполнением коллективного договора.

Работодатель (Предприятие)
РГП на ПХВ «Северо-Казахстанский
государственный университет
им.М.Козыбаева»



Ректор Омирбаев С.М.

08.02.2018,

Работники (Профсоюз)
Филиала «Первичная профсоюзная
организация СКГУ имени М.Козыбаева»
ОО «Северо-Казахстанская областная
организация Казахстанского отраслевого
профессионального союза работников
образования и науки»



Председатель Ахметжанов М.С.

зарегистрировано в шт. N 12
05.09.02.2018

