

ҰЖЫМДЫҚ КЕЛІСІМШАРТ

Петропавл қ.

20 16 жылғы «11» мамыр

«М.Қозыбаев атындағы Солтүстік Қазақстан мемлекеттік университеті» шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорын» ректор О.Б.Әшімов атынан, бұдан әрі «Жұмыс беруші, Кәсіпорын» деп аталатын және «Қазақстандық салалық білім және ғылым қызметкерлері Солтүстік Қазақстан облыстық ұйымының кәсіподағы» ҚБ «М.Қозыбаев атындағы СҚМУ-дың бастапқы кәсіподақ ұйымы» филиалы олардың атынан университет қызметкерлері, бұдан әрі «Кәсіподақ комитеті» деп аталатын, төраға М.С.Ахметжанов атынан, ал бірлесіп «Тараптар» деп аталатын, ҚР Еңбек кодесін, ҚР «Кәсіподақ туралы» ҚР Заңын, ҚР «Білім туралы» Заңын, «Мемлекеттік мүлік туралы» ҚР Заңын, ҚР Үкіметі мен қызметкерлерінің республикалық бірлестіктері және республикалық жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері арасындағы Бас келісімі, ҚР Білім және ғылым министрлігі және «Қазақстандық салалық білім және ғылым қызметкерлерінің кәсіподағы» ҚБ арасындағы әлеуметтік әріптестік туралы салалық келісімді, кәсіпорын Жарғысы мен басқа да нормативтік-құқықтық актілерді басшылыққа ала отырып, осы ұжымдық келісімшартты жасады.

1. Жалпы ережелер

- 1.1. Ұжымдық келісімшарт, оны қабылдау М.Қозыбаев атындағы Солтүстік Қазақстан мемлекеттік университеті қызметкерлерінің құқықтары мен мүдделерін қорғау кепілдігін анықтайтын Кәсіпорын мен Қызметкер арасындағы әлеуметтік-еңбек қарым-қатынастарын реттейтін еңбек құқығының нормаларын, білім беру, ғылыми қызмет және Қазақстан Республикасының мемлекеттік мүлігі туралы заңнаманы жүзеге асырумен байланысты құқықтық акт болып табылады.
- 1.2. Осы Келісімшарттың мақсаттары үшін «Қызметкерлер» деп жасалған еңбек шарты негізінде еңбек қатынасында Кәсіпорынмен тұрған қызметкерлердің ұжымы түсіндіріледі.
Кәсіпорын үшін мердігерліктің азаматтық-құқықтық шарттары немесе еңбек келісімшартының түсінігіне жатпайтын өзге де жұмыстарды (қызметтерді) орындауды жүзеге асыратын тұлғалар, қызметкерлер ұжымының құрамына кіретіндер болып саналмайды.
- 1.3. Осы ұжымдық келісімшартты орындау мақсатында және қызметкерлердің еңбек жағдайын және әлеуметтік-тұрмыстық жағдайларын жақсарту мақсатында, Кәсіпорын еңбек құқығының нормаларынан тұратын ішкі нормативтік актілерін қабылдай алады. Кәсіпорынның ішкі нормативтік актілері Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы мен осы Шартпен салыстыру бойынша қызметкердің ережесін нашарлатпауы тиіс.
- 1.4. Осы келісімшарттың құрамы шарттың мәніне қатысты тараптар арасындағы келісімнің барлық көлемінен тұрады, осы келісімшартты жасағанға дейін қандай да болмасын жазбаша немесе ауызша нысанда, тараптармен қабылданған немесе жасала алатын, барлық басқа да міндеттемелер немесе ұсыныстарының күшін жояды және жарамсыз етеді.

2. Келісімшарттың мәні мен мақсаттары

- 2.1. Осы Шарттың мәні болып тараптар арасындағы өзара түсіністікке қол жеткізу және Кәсіпорын өндірістік-шаруашылық қызметін дамытуға, заңнамамен салыстыру бойынша көбінесе Кәсіпорын оның қызметкерлеріне қосымша түрде ұсынылатын еңбек жағдайы және оған ақы төлеу, кепілдіктер мен жеңілдіктерге бағытталған бірлескен күш-жігерін анықтау болып табылады.
- 2.2. Осы Шарт келесілерді жүзеге асыру мақсатымен жасалған:
 - Кәсіпорын қызметкерлерінің еңбек құқықтары мен мүдделерін қорғау кепілдігі;
 - Құқықтық нормаларды сақтау және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына қосымша ретінде Кәсіпорын қызметкерлерінің әлеуметтік-экономикалық жағдайын жақсарту;

- Кәсіпорынды басқаруда қызметкерлердің құқықтарын және еңбек қатынастарын жергілікті реттеуге қатысуды жүзеге асыру;
- Қызметкерлердің әлеуметтік-экономикалық мүдделерін және Кәсіпорынның тиімді жұмысын қамтамасыз ету үшін Кәсіпорын әкімшілігінің қызметін келісу;
- Кәсіпорын және Кәсіподақ комитеті арасындағы әлеуметтік әріптестіктің қағидаларын жетілдіру.

2.3. Келісімшарт заңнаманың нормаларын, Тараптардың толық құқықтық уәкілдігін, таңдау еркіндігін, оның мазмұнын, қабылданған міндеттемелердің қамтамасыз етілуін құрайтын мәселелерді талқылау және шешу негізінде тең құқылы Тараптармен әзірленіп, жасалды.

3. Тараптардың құқықтары мен міндеттері

3.1. Кәсіпорын кәсіподақ комитетінің - «М.Қозыбаев атындағы СҚМУ бастапқы кәсіподақ ұйымы» филиалы (бұдан әрі Кәсіподақ) - оның конференциясында (жалпы жиналысында) еңбек саласында олардың мүдделерін және Тараптардың арасындағы олармен байланысты әлеуметтік-экономикалық қарым-қатынастарға өкілетті бола алатын Кәсіпорын қызметкерлерінің жалғыз өкілі ретінде танылады.

3.2. Тараптар, егер олар қабылданған міндеттемелерді орындауда кедергі жасамайтын болса, осы Келісімшартқа өзгерістер мен қосымшалар енгізу туралы ұсыныстар жасауға құқылы. Ұсыныстарды ұжымдық келісімшарттың орындалуына бақылау жасау жөніндегі комиссия 10 (он) күнтізбелік күн ішінде қарастырып, қосымша келісімшарт әзірлейді. Қосымша келісімге кәсіподақ комитетінің жұмыс берушісі мен төрағасы қол қояды.

3.3. Ұжымдық келісімшарттың орындалуына бақылау жасау жөніндегі комиссия осы Келісімшарттың әр тарапынан үш адамнан тепе-теңдік негізінде құрылады.

3.4. Осы ұжымдық келісімшартпен қарастырылған міндеттемелер орындалмаса немесе олардың кінәсі бойынша бұзылса, жұмыс беруші мен университет қызметкерлері Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіпте жауапкершілік көтереді.

3.5. Қызметкерлердің еңбек құқықтарын іске асыру мәселелерін қарастыру кезінде Жұмыс беруші мен кәсіподақ комитеті өзара кеңес өткізіп, келісілген шешімдер қабылдайды.

3.6. Жұмыс беруші және қызметкерлер осы ұжымдық келісімшарттың талаптарын мүлтіксіз сақтауға, бір-бірінің мүддесін құрметтеуге, өзара түсіністікке қол жеткізе отырып, қарсыластықты болдырмауға міндеттенеді. Барлық даулы мәселелерді келіссөздер мен консультациялар жүргізу жолы арқылы шешуге, ымыраға қол жеткізе алмағанда – ҚР заңнамасына сәйкес міндеттенеді.

3.7. Жұмыс берушінің кәсіподақ комитетінің талап ететін пікірін есепке алу актілері:

3.7. Кәсіподақ комитетінің мүшелері болып табылатын қызметкерлер және осы келісімшартқа қосылғандармен Кәсіпорынның бастамасы бойынша еңбек келісімшартын бұзу;

- Демалыс кестесін келісу;
- Профессорлық-оқытушылар құрамы мен Кәсіпорынның ғылыми қызметкерлерінің қызметтерін алмастыру бойынша конкурстық комиссияға қатысу;
- Біліктілікті арттыру жоспарларын келісу;
- Кәсіпорынның тұрғын үй комиссиясына қатысу.

3.8. Тараптардың құқықтары мен міндеттері ҚР еңбек кодексімен, еңбек келісімшартымен, ұжымдық келісімшартпен, лауазымдық нұсқаулықтармен, Кәсіпорын, факультет, институттар, кафедралар, лабораториялар, бөлімдердің жоспарларымен, сондай-ақ жұмыс берушінің жеке жоспарларымен регламенттеледі.

3.9. Кәсіпорын Кәсіподақ комитетінің ойын есепке ала отырып, зейнет жасына толған және сәйкес/тиісті медициналық қорытындысы бар тұлғаларды ауыр жұмыстарға, зиян немесе қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарға жіберуді рұқсат етеді.

4. Еңбекақы төлеу және нормалау

4.1.Еңбекті нормалау:

4.1.1. Еңбек мөлшерлерін жасау, жаңаны енгізу, ауыстыру және қайта қолданыстағы еңбек мөлшерлерін қайта қарастыру, еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіпте жүргізіледі.

4.1.2. Еңбекті нормалау, еңбекақы төлеу жүйесі, разряд аралық коэффициенттер, тарифтік ставкалар мен жалақылар, үстемақылар мен қосымша ақылардың мөлшері, оның ішінде ауыр, еңбек жағдайлары және зиянды (немесе) қауіпті жұмыстарда жұмыс істейтін қызметкерлерге, ҚР құқықтық актілеріне сәйкес жұмыс берушінің актілерімен белгіленеді.

4.2. Еңбекке ақы төлеу жүйесі:

4.2.1. Еңбекақы төлеу жүйесі, жұмыс берушінің актілерімен айқындалады.

4.2.2. Қызметкерлерге жалақы келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірілмей төленеді.

4.2.3. Өндіріс тиімділігін және орындалатын жұмыстың сапасын ұлғайтуда қызметкерлердің қызығушылығын арттыру үшін жұмыс беруші бекіткен еңбекақы төлеу қоры шегінде және тиісті кірістер болған жағдайда сыйлықақы беру жүйесі және ынталандырудың басқа да нысандары енгізілуі мүмкін.

4.2.4. Қызметкерлерді еңбек өнімділігін арттыруға ынталандыру мақсатында Кәсіпорын бекітілген еңбекақы төлеу қоры шегінде және тиісті кірістер болған жағдайда, қызметкердің лауазымдық қызметақысына үстемақы белгілейді. Лауазымдық қызметақысына үстемақы белгілеудің негізгі өлшемі болып келесілер табылады:

- лауазымдық міндеттерінен артық орындалатын қосымша жұмыс көлемі, сондай-ақ өнертабыстық ұсыныстары және өндірістің ілгерішіл әдісін енгізгені үшін, оның нәтижесі еңбектің өнімділігін арттырғаны үшін;
- жұмысында жоғары жетістіктер көрсеткені және Кәсіпорынның дамуына зор үлес қосқаны үшін;
- аса маңызды немесе жедел жұмыс орындағаны үшін, оның нәтижесі Кәсіпорынның және республиканың қаржы-шаруашылық қызметінде оң тиімділігін тигізгені үшін (жаңа оқулықтар әзірлеу, оқу құралдары, арнайы курстар, ғылыми-зерттеу бағдарламалары мен жобалар, іргелі және қолданбалы зерттеулер жүргізу, ТКЖФЗ және т. б.);
- қызметкердің құзыретіне кіретін мәселелерді шешуде шапшаңдық және кәсіпқойлық;
- жұмыстағы мақсаттылық, ұқыптылық пен нақтылық;
- жұмыстың жоғары нәтижелері;
- жұмыстағы орындаушылық, жоспарланған көрсеткіштер мен міндеттемелерді уақытылы толық көлемінде орындау;
- Жұмыста бастама көрсетіп, қызметкердің қызметтік міндеттемелеріне енетін тапсырмалар шешімдерінің инновациялық тәсілдерін дайындау;
- Жасампаздылық, - жаңа идеяларды шығарып, қойылған тапсырманың стандартты емес шешімдерін, шығармашылық жаңа идеяларды шығарып, қойылған тапсырманың стандартты емес шешімдерін, шығармашылық жағынан көрсете алуы;
- Қызметтік міндеттемелерін орындау кезіндегі өзіндік орындаудың жоғары деңгейі;
- Өз бөлімшесі немесе басқа да бөлімше қызметкерлеріне тәлімгерлік көмек көрсету;
- Кәсіпорынның немесе бөлімшенің құрылымдық қызметін жақсартуға әкелетін қызметкер жұмысының белсенділігі мен басқа да сапа көрсеткіштері;
- Кәсіпорынның ғылыми потенциалын көтеру – кандидаттық жұмыстарды, докторлық диссертацияларды қорғау, PhD докторын, жаңа ғылыми білім алу;

5. Еңбек қатынастары, жұмыс уақыты мен демалыс уақытының тәртібі

5.1. Жұмыс беруші мен жұмысшы арасындағы қарым-қатынас еңбек келісімшартының, ұжымдық келісімшарттың, жұмыс беруші актілері мен ҚР заңдарының негізінде жасалады.

5.2. Еңбек келісімшарты жасалады:

- Белгіленбеген мерзімге;
- Қызметкердің уақытша болмауына байланысты;
- Нақты жұмысты орындау мерзіміне;
- Белгіленбеген мерзімге, бір жылдан артық емес;

5.3. Жұмыс уақыты

- Кәсіпорында 40 сағаттық бес күндік жұмыс аптасы белгіленген, екі демалыс күні – сенбі, жексенбі. Жұмыс күнінің ұзақтығы 8 сағатты құрайды.
- Күнделікті жұмыс уақыты нормасынан асатын қызметкерлерге ауысымды жұмыс кестесі

жасалады. ЕК мен ҚР «Білім туралы» заңына сәйкес, еңбек келісімшарттарында екі жақтың келісімі бойынша жұмыс уақытының төменгі дәрежесі қарастырылады.

- 5.4. Кәсіпорында келесі жұмыс уақыты белгіленген:
 - 9.00 ден 18.30, түскі асқа үзіліс 13.00 ден 14.30 – ректорат;
 - 9.00 ден 18.00, түскі асқа үзіліс 13.00 ден 14.00 – қызметтер, бөлімдер, бөлімшелер;
 - 8.30 дан 17.30, түскі асқа үзіліс 13.00 ден 14.00 – деканаттар, кафедралар, ОӘҚ, ОИҚ, кітапхана, тіркеуші бөлім (офис), әскери кафедра,
 - ПОҚ үшін 8 сағаттық жұмыс уақыты, жылдық оқу жүктемесіне сай, жеке жұмыс жоспары, сабақтар мен кеңестердің кестесіне сәйкес жасалады.
 - 8.30 дан 17.30, түскі асқа үзіліс 13.00 ден 13.30 – дәрігерлік пунктінің қызметкерлері;
 - 07.30 дан 16.30 , түскі асқа үзіліс 11.30 дан 12.30 – аула сыпырушылар.

5.5. Жүзу бассейнінің, бақылау бөлімі, оқу корпустарының, жатақханалардың, обсерваторияның, АБС, күзетші-вахтерлері, қызметкерлері, «Мирас» ОӘК ауыспалы кесте бойынша жұмыс істейді.

5.6. Жұмыс беруші қызметкердің келісімінсіз оны демалыс немесе мейрам күндері төтенше жағдайлар, алапат өндірістік апаттар, төтенше жағдайлардың алдын алу, болдырмау, қызмет бабында пайда болған жағдайлардың алдын-алу, меншіктің бұзылуы мен жоғалуына байланысты, жоспарланбаған жұмыстарды, шұғыл орындауды талап ететін жұмыстарды орындауға жұмысқа шығара алады. Демалыс немесе мейрам күндері қызметкердің жұмыс күні басқа күнге ауыстырылады немесе қызметкердің күндізгі (сағаттық) ставкасына сәйкес бір жарым есе мөлшерден кем емес түрде төленеді. Демалыс күні берілген кезде, мейрам немесе демалыс күндеріндегі жұмыс бір есе мөлшерде, ал демалыс күні төленбейді.

5.7. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы Еңбек кодексі ЕК және ҚР «Білім туралы» заңына сәйкес беріледі:

- профессорлық-оқытушылық құрам – 56 күнтізбелік күн;
- Қызмет көрсетуші персонал, (аула сыпырушы, жинаушы, қосалқы жұмыскерлер, күзетші-вахтерлер, күзетшілер) – 24 күнтізбелік күн;
- Қалған барлық қызметкерлерге – 30 күнтізбелік күн;
- Әскери кафедраның әскери қызметкерлеріне - 2012 жылғы 16 ақпандағы №561- IV ҚР «әскери қызмет пен әскери қызметкерлердің мәртебесі туралы» заңына сәйкес жұмыс істеген жылдарына байланысты болады.
- 5.8. Жұмыс беруші қызметкерді белгіленген себепсіз еңбек демалысынан шақырып алуға құқығы болмайды. Қызметкердің жазбаша келісімі бойынша еңбек демалысынан шақыру ретордың бұйрығымен рәсімделеді. Қолданылмаған еңбек демалысының бөлігі ағымдағы жылдың ішінде екі жақтың келісімі бойынша кез-келген уақытта беріледі немесе өтемақы түрінде жұмыс беруші мен жұмысшының келісімі бойынша төленеді.

5.9. Кәсіпорын қызметкерлеріне жыл сайынғы еңбек демалысына шыққан кезде бір лауазымдық еңбекақы мөлшерінде сауықтыруға жәрдемақы беріледі. Кәсіпорында жұмыс істейтін қызметкерлерге нақты жұмысты орындау мерзіміне немесе қоса қызмет атқарушыларға сауықтыру жәрдемақысы берілмейді.

5.10. Қызметкер қан беруші болған жағдайда, оның жұмыс орны мен орташа жалақы төлемі кадр қызметіне қан тапсырғаны туралы анықтама көрсеткен жағдайда сақталады. Қан беруші қайтарымызсыз түрде жалақысы сақталатын бір күн демалыс алады.

5.11. Қызмердің келісімімен қан берген адам өз ынтасымен демалыс күні жұмысқа кіріскен болса, оның қалауы бойынша кез-келген күнді жалақысы сақталатын түрде демалыс етіп алуға құқылы немесе ол күн жыл сайынғы еңбек демалысына қосылады.

5.12. Мектепте оқитын оқушы балалары бар қызметкерлерге 1 қыркүйек күні 3 сағаттан артық емес уақытта проректордың\бөлімше жетекшісінің рұқсатымен балаларды мектепке алып баруға рұқсат етіледі.

5.13. Кәсіпорын зейнеткерлік жасқа келген қызметкермен Еңбек Кодексінің негізінде еңбек келісімшартын бұзуға құқылы. Кәсіби және біліктілік деңгейі бар қызметкерлерге олардың еңбекке қабілеттілігін ескере отыра, екі жақтың келісімі бойынша жыл сайын белгіленбеген мөлшерде ұзартылады.

6. Әлеуметтік жеңілдіктер мен кепілдер

- 6.1. Кәсіпорын оқу корпустары мен жатақханаларда жалпылай тамақтандырудың сапалы орындарын жасайды.
- 6.2. Кәсіпорын қызметкерлер мен олардың жақын туыстарының жерлеуіне байланысты ЖЖМ бөлінуімен көлік береді.
- 6.3. Кәсіпорын ұжымдық баруға (ата-аналар күні, университет бөлімшелерінің демалысы, кәсіподақ ұйымының облыстық мерекелеріне) көлік беріледі.
- 6.4. Зейнетақы жасына толуына байланысты жұмыс берушінің ынтасы бойынша еңбек келісімшарт бұзылған қызметкерлерге бір лауазымдық еңбекақы мөлшерінде өтемақы төленеді.
- 6.5. Мүгедек балалары бар ата-аналарға айына бала күтіміне байланысты жалақысы сақталатын бір күн беріледі.
- 6.6. Еңбек ұжымының қызметкерлеріне сауықтыру мақсатында отбасы мүшелерімен сабақтан бос уақытында ақысыз түрде спорттық, тренажерлық залдар, сауықтыру орталықтары беріледі.
- 6.7. Қызметкерлерге ҚР заңнамасында қарастырылған талаптарға сәйкес кәсіпорын теңгеріміндегі тұрғылықты пәтерлерге тұруға құқылы.
- 6.8. Қаражат болған жағдайда, материалдық көмек көрсету келесі жағдайларда жүзеге асырылады:
- Некеге тұру;
 - Бала туу, асырап алу;
 - Қосымша қаржылай төлемдерді талап ететін (стационарлық немесе емханалық емдеу 10 күнтізбелік күннен асатын санаториялықтан басқа) ;
 - Ұзақ мерзімдегі ем қабылдау және қымбат дәрі-дәрмектерді сатып алған жағдайда;
 - Қызметкерге еркінен тыс зиян келген кезде (тонау, ұрлық) және де табиғи апаттар (өрт, су тасқыны, жер сілкінісі) және техногендік апаттар болған жағдайда;
 - Қызметкердің қайтыс болуы, отбасы мүшелері, жақын туыстары (ата-анасы, жолдасы, бауырлары, апкелері, балалары, асырап алушылары, ата, әже, немерелері);
 - Жетекші лауазымдағы қызметкердің отбасы мен оның мүшелеріне екі лауазымдық еңбекақы мөлшерінде біржолғы жәрдемақы төленеді;
 - Материалдық жағдайы төмен болғанда ректордың немесе оның қызметін атқарушының қарастыруымен беріледі.

7. Еңбек және денсаулық қауіпсіздігі

7.1. Жұмыс беруші міндеттеледі:

- 7.1.1. ҚР еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес қызметкерлерге еңбек жағдайларын қамтамасыз етеді.
- 7.1.2. Қауіпсіздік пен еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігінің нұсқаулықтары мен білімін жұмыс берушінің қаражаты есебінен жетілдіреді. Нұсқаулықтар мен білімді жетілдіру уақыты ішкі нормативтік құжаттармен анықталады.
- 7.1.3. Мамандықтар мен қызметтерді тізім бойынша мерзімді түрде өз қаражаты есебінен медициналық тексерістерден өткізуді ұйымдастырады. Бұл тексерістерді өткізу тәртібі мен мерзімділігі мемлекеттік орган аумағындағы халықтың санитарлық-эпидемиологиялық салауаттылығының өкілетті органымен келісілген түрде белгіленеді.
- 7.1.4. ҚР заңнамасымен қарастырылған жағдайларда, машиналармен және механизмдермен, жоғары қауіп-қатермен байланысты жұмыстарда істейтін қызметкерлер ауысым алды куәландыруды жұмыс беруші қаражаты есебінен жүргізу.
- 7.1.5. Қызметкерлерге қажетті санитарлық-эпидемиологиялық жағдайларды жасау, қызметкерлерге арнайы киім және аяқ-киім беру және жөндеуді қамтамасыз ету, алдын ала өңдеу құралдарымен жабдықтау, жуу дезинфекциялаумен, медициналық дәрі қорымен, еңбек бойынша уәкілетті мемлекеттік органдарымен белгіленген нормаларға сәйкес жеке және ұжымдық қорғау құралдарымен қамтамасыз ету және жұмыс берушімен бекітілген «Арнайы киім, арнайы аяқ-киім және басқа да жеке қорғау құралдарын ақысыз беру жұмыс орындарының тізімі».

7.1.6. ҚР заңнамасымен бекітілген тәртіпте және нормалары бойынша зиян жұмыс жағдайларда істейтін бөлек санаттағы қызметкерлерге (химиялық зертханалардың лаборанттары, ағаш ұстасы, электро-газосварщиктер, сырлаушылар) сүт беру.

7.1.7. ҚР заңнамасымен бекітілген тәртіпте 5 жылда 1 реттен кем емес еңбек жағдайлары бойынша аттестация өткізу.

7.1.8. Қауіпсіздік және еңбек қорғау бойынша іс-шаралардың қаржыландыруы жұмыс беруші қаражаты есебінен төленеді.

7.2. Қызметкерлер міндетті:

7.2.1. Қауіпсіздік және еңбек қорғау, өрт қауіпсіздігі және өндірістік санитария бойынша нұсқаулықты қатаң түрде сақтау, мерзімді және ауысым алды медициналық тексеруден және алдын ала емдеуден өту, берілген арнайы киімдерді және жеке қорғау құралдарды үнемі түрде және қамқорлықпен қолдану.

7.2.2. Машиналарды, механизмдерді және құрал-жабдықтарды техникалық қолдану Ережесін қатаң түрде сақтау, жабдықтардың барлық ақаулықтары туралы тікелей жетекшіге жеткізу, жарамсыз жабдықпен жұмыс істемеу.

7.2.3. Қауіпсіздік және еңбек қорғау және өрт-техникалық минимум бойынша жұмыс беруші ұйымдастыратын оқудан өту.

7.2.4. Адам өміріне және денсаулығына, жұмыс беруші мен қызметкерлердің мүлігіне қауіп төндіретін, жағдайлар орын алған кезде тікелей жетекшіге хабарлау.

8. Келістіруші комиссия

8.1. Келістіруші комиссиясы жалпы 6 адамнан тұратын, жұмыс беруші және қызметкерлер жағынан өкілдер саны бірдей бара-барлық негізінде құрылатын, үнемі әрекет ететін орган болып табылады.

8.2. Келістіруші комиссияның қызмет саласы – жеке еңбек дауларын қарастыру.

8.3. Жеке еңбек қарым-қатынастан шығатын даулар, өтініштің тіркеу күнінен бастап, 15 жұмыс күні ішінде келістіруші комиссиямен қарастырылады. Келістіруші комиссиямен қабылданған шешімнің көшірмесі шешім қабылданған сәтінен бастап, үш күн ішінде дау тараптарына беріледі.

8.4. Жеке еңбек дауларын қарастыру барысында делдалды тарту қажеттілігін және оның кандидатурасын бекіту туралы сұрақ келістіру комиссиясы дербес қарастырады.

8.5. Комиссия мәжілісінің хаттамасына комиссия төрағасы және хатшысы, ал егер кез-келген мәселеде келісімге келмеген жағдайда комиссияның бүкіл мүшелері қол қояды.

8.6. Келістіруші комиссияның әр тарабында 1 ғана дауыс бар.

8.7. Келістіруші комиссияның тараптары келістіруші комиссияның мүшелерін дәлелді себеп бойынша ауыстыруға құқылы. Келістіруші комиссияның мүшелерін Кәсіпорын жағынан ауыстыру Жұмыс беруші актісі негізінде жүзеге асырылады, Келістіруші комиссияның мүшелерін Кәсіподақ жағынан ауыстыру, кәсіподақ комитетінің мәжілісі шешімі негізінде жүзеге асырылады.

8.8. Комиссияның жұмысына шақырылған Келістіруші комиссияның мүшелері ,сондай-ақ қызметкерлері, орташа жалақының сақталуымен және еңбек өтіліне қатысу уақытын қосумен, комиссияның жұмысы мерзіміне, негізгі жұмыс орнынан босатылады.

9. Кәсіподақ комитетінің қызметі үшін жағдай жасау

9.1. Кәсіподақ кәсіпорынның қызметкерлеріне еңбек ұжымының әлеуметтік және кәсіби мүдделерін жеткізеді және жүзеге асырады, өкілді органы және кәсіпорынмен қарым-қатынаста еңбек ұжымының жалғыз уәкілетті өкілі болып табылады, және осы Келісімшартпен және Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен реттелетін, құзыретінде әрекет етеді.

9.2. Еңбек ұжымы Кәсіподаққа еңбек саласындағы бүкіл ұжымның қалыпты жұмыс істеуі үшін, сондай-ақ басқа да мәселелер бойынша оңтайлы еңбек жағдайларын жасау, жалақы келіссөздер, босату және кәсіпорындардың қызметкерлерін жұмыспен қамту туралы, осы Шарттың әзірлеу мен жасасу кәсіпорынмен өзара қарым-қатынастарда мүдделерін білдіру үшін еңбек, ұжымдық өтініштер мен басқа әлеуметтік-экономикалық қарым-қатынастарды байланысты жұмыстарды тапсырады.

9.3. Кәсіподақ мүшелері заңды, материалдық және моральдық қорғауды кәсіподақ тарапынан қолданады. Сайланды кәсіподақ шенеуніктер сайланды кәсіподақ келісімінсіз жұмыстан шығарыла алмайды.

9.4. Кәсіподақ мүшелерінің өкілдер құрамында съездерге, конференцияларға, сондай-ақ кәсіподақтық оқу кезінде негізгі жұмыс орны бойынша орташа еңбекақысы сақталады.

9.5. Кәсіподақ комитетінің қызметі үшін жағдай жасау мақсатында, Кәсіпорын коммуналдық шығындардың төлемін алмай үй-жайды ұсынады.

9.6. Кәсіпорын кәсіподақ комитетіне кәсіподақ мүшелерінің құқықтарын қорғаумен байланысты ақпаратты, сондай-ақ ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық келісімшарт жасау және оның орындалуын бақылау үшін қажетті қызметкерлердің құқықтарын қорғаумен байланысты Кәсіпорын бөлімінің экономикалық жағдайын сипаттайтын толық және анық ақпаратты ұсынады.

9.7. Кәсіпорын, қызметкерлердің жазбаша өтініштері болған кезде, ай сайын қызметкерлердің еңбекақысының 1% мөлшерінде мүшелік кәсіподақ жарнасын ұстап қалады және кәсіподақ шотына аударады.

9.8. Кәсіподақ төрағасы:

- қалыпты еңбек жағдайларын қамтамасыз ету бойынша зерделеу және шараларды қолдану үшін жұмыс орындарға бару;
- шаруашылық қызметті қорытындылауға қатысуға;
- еңбек заңнамасын сақтау және осы Келісімшартты орындау бойынша қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға құқылы.

9.9. Кәсіподақ комитетінің төрағасы ректорат құрамына кіреді және Кәсіпорынның Ғылыми кеңес құрамына сайлануы мүмкін.

10. Ұжымдық келісімшарттың әрекет ету мерзімі және саласы

10.1. Ұжымдық келісімшарт қол қойылған күнінен бастап күшіне енеді және 2017 жылғы 25 желтоқсанына дейін әрекет етеді. Егер Тараптардың ешқайсысы келісімшарттың аяқталуына дейін оның қолданысын тоқтату ниеті туралы мәлімдемеген болса, келісім-шарт бір жылға ұзартылды деп есептеледі.

10.2. Ұжымдық келісімшарттың әрекеті жұмыс беруші және Кәсіпорынның қызметкерлеріне таратылады: зейнет жасына толғандар; кәсіподақ ұйымдары мүшелерінің қызметкерлеріне; кәсіподақ комитетінің төрағасы атына жазылған өтініштер бойынша кәсіподақ комитетінің шешімі негізінде Келісімшартқа қосылғандар.

10.3. Келісімшарт қайта құру кезінде (қосылу, бірігу, бөліну, шығу, жанадан құрылу) өз күшін сақтайды.

10.4. Осы келісімшарттың жағдайлары бір жақты тәртіпте өзгертіле алмайды. Кез келген өзгерістер мен толықтырулар жазбаша түрде рәсімделеді және тараптардың уәкілетті өкілдерімен қол қойылады. Келісімшартқа барлық қосымшалар, толықтырулар, келісімдер оның ажырамас бөлігі болып табылады.

10.5. Тараптар осы Келісімшарттың жағдайларын орындау міндеттілігін және жекелеген ережелерінің орындалмауы үшін өкілдерінің жауапкершілігін растайды.

10.6. Ұжымдық келісімшарттың орындалуының бақылауын жүзеге асыру жөніндегі комиссия ұжымдық келісімшарттың орындалуының бақылауын жүзеге асырады.

Жұмыс беруші (Кәсіпорын)

«М.Қозыбаев атындағы Солтүстік Қазақстан мемлекеттік университеті» ШЖҚ-дағы РМК

Ректор О.Б. Әшімов

МЕМЛЕКЕТТІК ЕҢБЕК ИНСПЕКТОРЫ

2016 ж. 20.05

Қызметкерлер (Кәсіподақ)

«Қазақстандық салалық білім және ғылым қызметкерлері Солтүстік Қазақстан облыстық ұйымының кәсіподағы» ҚБ «М.Қозыбаев атындағы СҚМУ-дың Бастапқы кәсіподақ ұйымы» филиалы

Төраға М.С. Ахметжанов

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

г. Петропавловск

«11» мая 2016 года

Республиканское государственное предприятие на праве хозяйственного ведения «Северо-Казахстанский государственный университет имени М.Козыбаева» в лице ректора Ашимова У.Б., именуемое далее «Работодатель, Предприятие», и работники университета, от имени которых действует Филиал «Первичная профсоюзная организация СКГУ имени М.Козыбаева» ОО «Северо-Казахстанская областная организация Казахстанского 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 РК «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 «Работниками» 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 комиссия 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 кандидатской, докторской диссертаций, 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, с двумя выходными днями – суббота, воскресенье. 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.

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, отделы, подразделения;
- С 8.30 до 17.30, с перерывом на обед с 13.00 до 14.00 – деканаты, кафедры, УМС, УИС, библиотека, отдел (офис) регистратора, военная кафедра,
- Для ППС 8 часовой режим рабочего времени, согласно годовой учебной нагрузки, требованиям индивидуального плана, расписания занятий и консультаций.
- 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 профессорско-преподавательского состава – 56 календарных дней;
- для обслуживающего персонала, (дворникам, уборщицам, подсобным рабочим, сторожам-вахтерам, сторожам) – 24 календарных дня;
- 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 отзываться 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. 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:
- Регистрации брака;
 - Рождения ребенка, усыновления или удочерения детей;
 - На лечение, требующее дополнительных финансовых затрат (стационарное или амбулаторное лечение продолжительностью более десяти календарных дней, кроме санаторного);
 - При длительном лечении и необходимости приобретения дорогостоящих лекарств.
 - 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, супругов, братьев, сестер, детей, усыновителей, усыновленных, дедушек, бабушек, внуков);
 - Смерти руководящего работника членам его семьи выплачивается единовременное пособие в размере двух месячных должностных окладов;
 - При сложном материальном положении по усмотрению ректора или лица его замещающего.

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 споров 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 и действует до 25.12.2017 года. Если до истечения срока действия договора ни одна из сторон не заявила о его расторжении, договор считается пролонгированным сроком на один год.

10.2. 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.

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

10.4. 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.

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

10.6. 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 Ашимов У.Б.

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.


зарегистрирован
№ 20.05.16
Инспектор