

**«С.Ж.АСФЕНДИЯРОВ АТЫНДАҒЫ ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ МЕДИЦИНА
УНИВЕРСИТЕТІ»
КОММЕРЦИЯЛЫҚ ЕМЕС АКЦИОНЕРЛІК ҚОҒАМЫ**



2020-2025 жылдарға ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ
«С.Ж.Асфендияров атындағы Қазақ ұлттық медицина университеті»
коммерциялық емес акционерлік қоғамының еңбек ұжымы мен жұмыс
берушінің арасында жасалды

Алматы қ., 2020 ж.

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕ

1) Осы ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, Қазақстан Республикасының «Білім беру туралы» Заңына, жалпы, салалық, аймақтық келісімдерге сондай-ақ Қазақстан Республикасының «Кәсіподақ туралы» Заңына сәйкес шешімдер бойынша дайындалған және оның ішінде:

Бірінші тараптан «С.Ж.Асфендияров атындағы Қазақ ұлттық медицина университеті» КеАҚ атынан (мәтінде бұдан әрі-«Кәсіпорын») қазіргі Жарғы негізінде ректор Талгата Сейтжанович Нургожин, және екінші тараптан «С.Ж.Асфендияров ҚазҰМУ жұмысшыларының жергілікті кәсіподағы» Қоғамдық бірлестігі (бұдан әрі-«Кәсіподақ») Сағат Абылкаирович Алтынбеков, бұдан әрі «Тараптар» бірге, жекелеген немесе жоғарыда көрсетілген «Тараптар».

2) Осы шарт мақсатын анықтауда «еңбек ұжымы» дегеніміз Кәсіпорынмен жасасқан еңбек шарт негізінде еңбек қатынасына түскен, жұмыскерлер болып табылады. Кәсіпорын азаматтық-құқықтық шарт негізінде немесе өзге келісім тәртібі негізінде орындалатын жұмысты (қызметті) жүзеге асыратын тұлғалар еңбек ұжымы құрамына енбейді.

3) Осы ұжымдық шарттың орындалуы және еңбек шарттары мен жұмысшылардың әлеуметтік-тұрмыстық жағдайын жақсарту мақсатында Кәсіпорын еңбек құқығы нормаларын құрайтын ішкі нормативтік актілерді қабылдай алады. Кәсіпорынның ішкі нормативтік актілері Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен және Осы ұжымдық шартпен салыстырғанда жұмысшылардың жағдайын төмендетпеуі тиіс.

2. ШАРТТЫҢ МӘНІ

1) Осы ұжымдық шарттың және Кәсіпорын мен жұмысшылар арасындағы еңбек, әлеуметтік-экономикалық және кәсіби қарым-қатынасты реттеуші Тараптардың өзара мүдделерінің қиысуына негізделген құқықтық акті болып табылады.

2) Осы шарттың пәніне заңнамамен салыстырғанда кәсіпорынның жұмысшыларға ұсынатын еңбек жағдайы мен оның төлемақысы, кепілдігі мен жеңілдігі туралы қосымша ереже жатады.

3) Сонымен қатар Осы шартта Кәсіпорын жұмысшылар үшін ерекше мәні бар Еңбек туралы заңнаманың негізгі ережелері келтіріледі.

4) Төмендегі құжаттар мен шарттар, осы шартта көрсетілгендей оның ажырамас бөлігі болып саналады, атап айтсақ:

- ✦ Осы шарт;
- ✦ «С.Ж.Асфендияров атындағы Қазақ ұлттық медицина университеті» КеАҚ-дағы қосымша үстемақы төлеуге, жұмыс ұзақтығын қысқартуға және жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына құқық беретін ауыр, зиянды (ерекше зиянды) және қауіпті жағдайда жұмыс істейтін құрылымдық бөлімше, кәсіп пен лауазымдардың тізімі, жұмыстардың тізімдемесі (Ұжымдық шарт № 1 қосымша);
- ✦ Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы, өндірістік тазалық, жұмысшыларға қауіпсіз еңбек жағдайын жасау шараларының жоспары (Ұжымдық шарт № 2 қосымша).

3. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫҢ МАҚСАТЫ МЕН ҰСТАНЫМДАРЫ

1) Осы ұжымдық шарттың мақсаты:

- ✦ Кәсіпорын жұмысшыларының мүдделері мен еңбек құқығын қорғауға кепілдік.
- ✦ Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына қосымша Кәсіпорын жұмысшыларының құқықтық нормаларын сақтау және әлеуметтік-экономикалық жағдайын жақсарту;
- ✦ Жергілікті еңбек қатынастарын реттеу және Кәсіпорынды басқаруға қатысты жұмысшылар құқығын жүзеге асыру;
- ✦ Кәсіпорын жұмысының тиімділігін қамтамасыз ету үшін кәсіпорын жұмысшыларының әлеуметтік-экономикалық мүдделері мен кәсіпорын әкімшілігі қызметін үйлестіру;
- ✦ Кәсіпорын және мекеме жұмысшыларының өкілі арасындағы әлеуметтік серіктестік формалары мен ұстанымдарын жетілдіру.

2) Ұжымдық шарт заңнама нормаларын, тараптар өкілінің өкілеттігін, таңдау еркіндігін, оның мазмұнын құрайтын мәселелерді талқылау және шешу, қабылданған міндеттемені орындау шынайылығын сақтау негізінде тең құқылы Тараптардайындады.

3) Тараптар осы келісім-шартта көрсетілген шарттарды орындаудың міндеттілігін және оның өкілдерінің кінәсінен кейбір ережелерді орындамағаны үшін жауап беретінін растайды.

4. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫҢ ЖАРАМДЫЛЫҚ МЕРЗІМІ ЖӘНЕ ҚОЛДАНУ САЛАСЫ

1) Осы келісім-шарт қол қойылған күннен бастап күшіне енеді және 2025 жылдың 31 желтоқсанына дейін күшінде болады.

Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі өткен жағдайда, ол жаңа ұжымдық шарт жасалғанға дейін ұзартылған болып есептеледі.

2) Ұжымдық шарт Кәсіпорынның қайта құрылғанға (қосылғанға, біріктірілгенге, бөлінгенге, қайта құрылғанға) кездерінде жарамдылығын сақтайды.

3) Кәсіпорын мүлкінің меншік иесі ауысқан жағдайда жарамдылығы үш ай мерзімге сақталады. Осы мерзімде Тараптар жаңа ұжымдық шарт жасау туралы келіссөз бастауға немесе сақтауға, осы ұжымдық шартқа қосымшалар мен өзгерістер енгізу туралы келіссөздер жүргізуге құқылы.

4) Осы ұжымдық шарт Кәсіпорын жойылған, банкрот жариялаған сәттен бастап Кәсіпорын жұмысшыларымен еңбек ұжымдық шарттың тоқтатылған соң күшін жояды.

5) Келісім-шарттың күші жұмыс берушінің мекемесі мен ұйым жұмысшыларына осы келісім-шартты жасағандардың атынан таратылады және оған қосылған жұмыскерлерге қолданылады. Қосылу тәртібі мен шарттары осы ұжымдық шарттың 14 бөлімінде айқындалады.

5. КӘСПОДАҚ МӘРТЕБЕСІ, КӘСПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІКТЕРІ

1) Кәсіподақ Кәсіпорын жұмысшыларының еңбек ұжымының әлеуметтік-кәсіби мүддесін жүзеге асырады және өкілетті оршан болып табылады. Кәсіпорынмен өзара қарым-қатынастағы еңбек ұжымының біртұтас өкілетті өкілі және Осы шарт Қазақстан Республикасының заң күші бар заңнамасында белгіленген өкілеттілік шегінде әрекет етеді.

2) Осы шарт еңбек ұжымының Кәсіподаққа Кәсіпорынмен өзара қарым-қатынаста өз мүдделерін еңбекақыға байланысты келіссөздерге, Кәсіпорын жұмысшыларын қызметтен босатуда, барлық ұжымға қалыпты әрекеттуде еңбек жағдайын тиімді жасау үшін, сондай-ақ, еңбек саласындағы мәселелер мен басқада әлеуметтік-экономикалық қарым-қатынастағы еңбекке байланысты дайындалады және жасалады.

3) Кәсіподақ оқу үдірісіндегі Кәсіпорынның ғылыми-өндірістік қызметі мен әлеуметтік саласындағы ортақ мақсатты жүзеге асыруда өз жауапкершілігін мойындайды және Кәсіпорын қызметінің жоспарларын өмірде іске асыруға өз жұмысын баыттайды.

4) Жұмысшылар Кәсіподақ тарапынан заңдық, материалдық және моральдық тұрғыдан қорғалады. Сайланылған кәсіподақ жұмысшылары сайлау кәсіпорнанының келісімінсіз жұмыстан шығарылмайды.

5) Жұмысшылар конференция, пленум, съезге делегаттардың құрамында қатысса, сондай-ақ, кәсіподақтық оқу кезеңінде негізгі жұмыс орнындағы орташа жалақысы сақталады.

6) Кәсіпорын әкімшілігі Кәсіподақ жұмысына жағдай жасау мақсатында ғимаратын, кеңсе жиһазын, ұйымдастырушы техника, қалалық және қалааралық байланыс құралдарын, ғаламтор бар компьютер, қызметтік автокөлікті аз мерзімде бір реттік қызметтік сапарларға уақытша ақысыз негізде қолдануға мүмкіндік жасайды.

6. ТАРАПТАРДЫҢ ҚҰҚЫҒЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ.

1) Еңбек қарым-қатынасы үдерісіндегі тараптардың міндеттері мен шарттары Қазақстан Республикасының заңдық күші бар заңнамасымен, Осы ұжымдық шарт, еңбек ұжымдық шарты және Кәсіпорынның өкілеттілігі шегінде шығарылған ішкі нормативтік актілерімен реттеледі.

2) Тараптардың өзара міндеттемесі:

→ Кәсіпорын және Кәсіподақ қызметі біріге отырып Осы ұжымдық шарттағы талаптарды қатаң сақтауға міндеттенеді және төменгілерді мойындайды:

- Қазақстан Республикасының заңдары мен басқа нормативтік құқықтық актілерінің басымдығын;

- әр Тараптың құқығы мен өкілеттілігін;
- өз міндеттемесін орындауға ұқыптылық;

- заңнамамен белгіленген жұмысшылардың әлеуметтік кепілдігінің бекітілген заңнамасын сақтау және орындау.

→ Кәсіпорын және Кәсіподақ әлеуметтік серіктестікті ынтымақтастықтың қажетті формасы және талаптарды қалыптастырудың элементі ретінде мойындайды, әлеуметтік даулардың алдын алуға немесе реттеуге, ұжымда әлеуметтік келісім мен әлеуметтік бейбітшілікті қалыптастырады, жұмысшылар мен Кәсіпорын әкімшілігі арасындағы әлеуметтік қарым-қатынасы түрлерінің өркениетті формаларын бекітеді.

→ Кәсіпорын және Кәсіподақ Қазақстан Республикасының заңнамасына негізделген Кәсіпорын қызметінің барлық бағыттары бойынша және әлеуметтік серіктестікті жетілдіруде бірлесе жұмыс жасау мен дамытуды қажет деп санайды.

→ Кәсіпорын және Кәсіподақ жұмысшылардың еңбек жағдайын, оқу және демалысын жақсартуға бағытталған шараларды дайындау және орындауда өзара қолдау көрсетеді, өзара келісім бойынша мұндай шараларды бірлесіп атқарады.

→ Жұмысшыларға әлеуметтік қолдау көрсету мақсатында, қолма-қол қаражатына байланысты Кәсіпорынның Кәсіподаққа осы мақсатқа бөлген қаражат көлемі бойынша екі жақ келісе алады.

3) Кәсіподақ құқықтары:

→ Еңбек заңнамасын сақтауға Осы ұжымдық шарттың орындалуына қоғамдық бақылауды жүзеге асырады, Кәсіпорын әкімшілігінен айналысқан тәртіпбұзушылықтарды жоюға ұсыныс енгізеді және соған қол жеткізеді.

→ Әкімшілік және Кәсіпорын жұмысшылары арасында туындаған мәселелер бойынша жұмысшылар мүддесін қорғайтын өкілі болады.

→ Кәсіпорындағы еңбекақы жүйесін қайта құруға қатысады.

4) Кәсіподақ міндеттенеді:

→ Осы ұжымдық шартқа және заңдық күші бар еңбек заңнамасына сәйкес жұмысшылар мүддесін қорғау, бекітілген әлеуметтік кепілдікті орындау тұрғысынан жұмысшылар құқығы мен мүддесін шектеуге жол бермеуге.

→ Кәсіпорындағы еңбек заңнамасының нормаларын сақтауға, Кәсіпорын жұмысшыларына заңнама мен ұжымдық шарт ұсынған еңбек, әлеуметтік және басқа да құқықтары, кепілдігі мен жеңілдігін Кәсіпорын әкімшілігінің сақтауына қоғамдық бақылау жүргізуге.

→ Жұмысшыларға еңбек заңнамасының мәселері бойынша тегін кеңес беру және құқықтық көмек көрсетуге.

→ Кәсіпорын әкімшілігімен бірлесіп еңбек дауларын қарастыратын ұжымдық комиссиясының жұмысын қамтамасыз етуге.

→ Келісім комиссиясы аясында еңбек дауларын шешу үшін кәсіпорын әкімшілігімен келіссөз кезінде жұмысшылар мүддесін қорғауға;

→ ұжымдық шартта көрсетілген міндеттемені орындауда ұжымдық еңбек дауларының алдын-алуға ықпалдасуға.

→ Ішкі еңбек тәртібі ережелерін, еңбек тәртібін қамтамасыз ету, тиімді және белсенді шығармашылық, белсенділік пен еңбек тиімділігін арттыруға бағытталған тәрбиелік шараларды қолдануға.

→ Келіссөздердің мүмкіндігін ұжымдағы әлеуметтік қысымның алдын-алу үшін пайдалануға;

→ Жұмысшыларға қолдау көрсету және Кәсіпорын әкімшілігімен бірге отырып Кәсіпорында өткізілетін спорттық-сауықтыру жұмыстары мен мәдени-көпшілік шараларына қаражат бөлу.

→ Кәсіпорын әкімшілігін Кәсіподақ өткізетін өндірістік және оқу үдерісіне зиян келтірмейтін бұқаралық шаралар туралы мәлімет беру.

- Жұмысшы мерейтойына байланысты кәсіподаққа өтініш жасаса оған көмек беруге және осы мақсатқа кәсіподақ есебінен қайырымдылық көмек беру мүмкіндігін қарастыруға;
- Жыл сайын Кәсіподақ мүшелеріне жана жылдық сыйлық тегін беріледі.
- Кәсіподақ мүшелеріне материалдық (қайырымдылық) көмек көрсету.
- ұжымдық шарттың орындалу нәтижесі туралы Жұмысшыларын мәлімет беруге.
- Осы ұжымдық шарт пен заңдық күші бар заңнамада қарастырылған басқа да міндеттемелерді орындауға.
- Жұмыскерлердің Кәсіподақ жарнасын кәсіподақ ұйымының Жарғысына сәйкес жұмсауға .

5) Кәсіпорын құқығы:

- Кәсіподақтан кәсіподақ берген қаражатты бөлу жөнінде және Кәсіпорын жұмысшыларына әлеуметтік-экономикалық қолдау аясында Кәсіподақ қызметі туралы толық және шынайы ақпарат беруді Кәсіподақтан талап ете алады.
- Кәсіпорын жұмысшыларының Кәсіподақтағы мүшелілігі туралы ақпарат беруді Кәсіподақтан талап ету.
- Еңбек Кодексіне сәйкес , қызметкердің оқуымен байланысты шығынын өтеумен, кәсіптік дайындығын, қайта дайындығын, біліктілігін көтеруін қамтамасыз етуге.

6. Кәсіпорын міндеттенеді:

- Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын, Осы ұжымдық -шартты, Кәсіпорын жұмысшыларымен жасалынған еңбек ұжымдық шарт талаптарын сақтауға.
- Осы ұжымдық шарт және заңдық күші бар заңнама шарттарына сәйкес Кәсіпорын жұмысшылары мен Кәсіподақ құқығын қорғауға.
- Еңбек қорғауды кешенді басқару, айқындалған тәртіп бұзышылықтарды өз уақытында жою бойынша шаралар қолдануға.
- Экономикалық және әлеуметтік дәлелдерсіз жұмыс орындарын қысқартуға жол бермеуге;
- Кәсіпорынның жойылу, қайта ұйымдастырылып, қайта құрылу салдарынан жұмысшылардың жұмыстан шығып қалуы мүмкін жағдайда бір ай бұрын жазбаша түрде Кәсіподаққа ескертуге, жұмысшы мүддесі мен құқығын сақтау жөнінде олармен келіссөз жүргізуге ;
- Кәсіподаққа Кәсіпорынның еңбек қатынастары саласында болжанған өзгерістері мен олардың орындалу барысы туралы жоспарлары мен тапсырмалары туралы хабардар ету.
- Кәсіпорындағы еңбек заңнамасы талаптарының сақталуын қоғамдық бақылауды жүзеге асыру мүмкіндігін Кәсіподаққа беру.
- Ұжымдық шарттың орындалу нәтижесі туралы Жұмысшыларын мәлімет беру.
- Қабылданатын жұмысшыны еңбек ұжымдық шартындағы мәселелер бойынша және Кәсіподақтағы мүшелілігін анықтау үшін Кәсіподақ төрағасынан кеңес алуға жіберу.
- Кәсіподақ мүшесі болып табылатын жұмысшылардың айлық жалақысының 1 % -ін кәсіподақ жарнасы ретінде кәсіподақ жарнасын Кәсіпорын бухгалтериясы арқылы Кәсіподақтың есеп шотына аударуға.
- Мәдени-көпшілік және спорттық-сауықтыру шараларын жүргізу үшін Кәсіподақтың есеп шотына негізгі еңбекақы қорынан 0,7 % (пайыз) ақшалай қаражат аударып отырады. («Кәсіподақтар туралы» ҚР Заңының 30 бабы, 2), 3) т.)
- Тоқсанына бір рет еңбек инспекциясына уәкілетті мемлекеттік мекемеге еңбек және жергілікті мекемеге, Кәсіподақ (жұмыскер өкілі) жазбаша сұрамы бойынша еңбекті қорғау және қауіпсіздік мақсатында ақпарат беру.
- Еңбек құқығының нормасы бар Еңбек заңнамасымен қарастырылған мәселелерді, Кәсіподақпен келісу актісі арқылы (Мекеме жұмыскерлерінің материалды және еңбек ақысы жүйесі туралы ережесі, Ішкі еңбек тәртібі және т.б.).
- Қазақстан Республикасының заңдық күші бар заңнамасы, Кәсіпорынның өкілеттілігі шегінде шығарылған ішкі нормативтік актілері мен Ішкі еңбек тәртібі ережелері Кәсіпорын жұмысшыларының құқықтары мен міндеттерін анықтайды.

7. Жұмыс тәртібі

7.1. Жұмыс аптасы.

7.1.1. Кәсіпорында жұмыс аптасының мынадай түрлері белгіленеді:

- 1) **бір демалыс күні бар алты күндік жұмыс аптасы** – жексенбі,- профессорлық-оқытушылар құрамының қызметкерлері, сондай-ақ кәсіпорын кафедраларының құрылымына кіретін оқу-көмекші персоналдың қызметкерлері үшін;
- 2) **бес күндік жұмыс аптасы екі демалыс күні** - сенбі және жексенбі, - әкімшілік-басқару қызметкерлері, кәсіпорын кафедраларының құрылымына кірмейтін оқу-көмекші қызметкерлер, сондай-ақ Қызмет көрсетуші және өзге де қызметкерлер үшін.

7.2. Жұмыс уақытының ұзақтығы.

7.2.1. Жұмыс уақытына кіреді:

- 1) жұмыскердің еңбеке міндеттерін іске асырған уақыты;
- 2) дайындық-қорытынды жұмыстар: әдістемелік және басқа да материалдарды, оның ішінде тұрақты жұмыс орнынан тыс материалдарды дайындау; материалдар, құралдар алу; техникамен, құжаттамамен танысу; жұмыс орнын дайындау және жинау және т. б.;
- 3) еңбек технологиясында, ұйымында, Еңбекті нормалау және қорғау қағидаларында көзделген үзілістер;
- 4) іссапарда болған уақыт;
- 5) мереке және демалыс күндеріндегі кезекшілік, үйдегі кезекшілік;
- 6) жұмыскер өзінің бос уақыты болмай және бос уақыты бола тұра, Кәсіпорын мүддесіне әрекет ету үшін жұмыс орнында жұмысты күткен уақыты;
- 7) еңбек шартымен, кәсіпорынның актілерімен не Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен айқындалатын басқа да кезеңдер.

7.2.2. Қолданыстағы еңбек заңнамасына сәйкес жұмыс уақыты ұзақтығының келесі түрлері қарастырылады:

- 1) қалыпты мерзім;
- 2) қысқарған мерзім;
- 3) толық емес жұмыс уақыты.

7.2.3. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы құрайды:

аптасына 40 сағат .

7.2.4. Жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы қолданыстағы заңнамаға сәйкес белгіленеді:

- 1) он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер үшін:
он төрт жастан он алты жасқа дейін-аптасына 24 сағаттан артық емес;
он алты жастан он сегіз жасқа дейін-аптасына 36 сағаттан артық емес;
оқу жылы ішінде оқуды жұмыспен қоса атқаратын он төрт жастан он алты жасқа дейінгі білім беру ұйымдарының оқушылары үшін - күніне 2,5 сағат, он алты жастан он сегіз жасқа дейінгі оқушылар үшін - күніне 3,5 сағат;
- 2) ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және/немесе қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлер үшін - «С.Ж.Асфендияров атындағы Қазақ ұлттық медицина университеті» КеАҚ-дағы қосымша үстемақы төлеуге, жұмыс ұзақтығын қысқартуға және жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына құқық беретін ауыр, зиянды (ерекше зиянды) және қауіпті жағдайда жұмыс істейтін құрымдылық бөлімше, кәсіп пен лауазымдардың тізімі, жұмыстардың тізімдемесі бойынша айқындайды.
- 3) қызметкерлер үшін - бірінші және екінші топтағы мүгедек - артық емес 36 сағат аптасына.

7.2.5. Кәсіпорында қолданылуы мүмкін режимі қысқартылған жұмыс уақыты көзделген жағдайлардан басқа, қолданыстағы заңнамада:

- 1) 5 жасқа дейінгі балалары бар әйелдер үшін;
- 2) медициналық тексеруден және емделуден өту кезеңінде еңбек қызметімен үйлесімді созылмалы аурулары бар адамдар үшін;
- 3) өндірісте еңбек қабілетін ішінара жоғалтқан адамдар үшін;
- 4) жұмыс орындарына қатысты аттестаттау нәтижелері бойынша қолайсыз еңбек жағдайлары туралы арнайы қорытындысы бар адамдар үшін.

Қызметкерлердің көрсетілген санаттары үшін қысқартылған жұмыс уақытының ұзақтығы құрылымдық бөлімше басшысының дәлелді пікірін немесе қызметкер жұмыс істейтін құрылымдық бөлімше басшысының баянатын ескере отырып, қызметкердің жазбаша өтініші негізінде кәсіпорын ректорының бұйрығымен белгіленеді.

7.2.6. Мереке жұмыс істемейтін күндер қарсаңында жұмыс ұзақтығы бес күндік, сондай-ақ алты күндік жұмыс аптасында 2 (екі) сағатқа қысқартылады.

7.3. Күнделікті жұмыстың ұзақтығы.

7.3.1. Ұзақтығы күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) құрайды:

- 1) бес күндік жұмыс аптасы кезінде күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы апталық норма 40 сағат болғанда-8 сағаттан, апталық норма 36 сағат болғанда-7 сағат 12 минуттан және апталық норма 24 сағат болғанда 5 сағаттан аспауға тиіс.;
- 2) алты күндік жұмыс аптасы кезінде күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы 7 сағаттан, апталық норма 40 сағат болғанда-6 сағаттан, апталық норма 36 сағат және 4 сағат кезінде апталық норма 24 сағат болғанда;
- 3) ұзақтығы, күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) мүгедек-қызметкерлерге бірінші және екінші топтағы жеті сағаттан аспауға тиіс.

7.4. Жұмыс уақытының режимі.

7.4.1. Кәсіпорын кафедраларының құрылымына кіретін профессорлық-оқытушылар құрамының қызметкерлеріне және оқу-көмекші персоналдың қызметкерлеріне жұмыс уақытының режимі кафедраның жұмыс кестесіне сәйкес белгіленеді.

Жұмыс кестесі әр кафедра бойынша жеке кафедра меңгерушісі кәсіпорында бекітілген оқу сабақтарының және басқа жұмыс түрлеріне (әдістемелік, ғылыми, тәрбие, клиникалық және қоғамдық) байланысты және осы Ережеде белгіленген талаптарды сақтай отырып бекітіледі. Оқу сабақтарының кестесіне байланысты кафедраның жұмыс кестесі бір айға немесе оқу семестріне бекітілуі мүмкін.

Оқу сабақтарының кестесін білім алушылардың Еңбек және демалыс режимін және педагог қызметкерлердің уақытын барынша үнемдеуді ескере отырып, педагогикалық мақсатқа сай кәсіпорын әкімшілігі жасайды.

Жұмыс күні шегінде оқытушылар атқаратын лауазымына сәйкес оқу, әдістемелік, ғылыми-зерттеу, тәрбие, клиникалық, қоғамдық жұмыстың барлық түрлерімен, оқу жоспарына, ғылыми-зерттеу жұмысының жоспарына және жеке жоспарға сәйкес айналысуы тиіс.

7.4.2. Кәсіпорынның клиникалық бөлімшелерінің медицина қызметкерлеріне жұмыс тәртібі Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасының және осы Қағидалардың талаптарын сақтай отырып, осы құрылымдық бөлімшелердің ішкі тәртіп ережесімен ауысымды ескере отырып белгіленеді.

7.4.3. Жұмыс уақытының режимі бес немесе алты күндік жұмыс аптасының кестелері бойынша ұйымдастырылмайтын үздіксіз өндірістерде, сондай - ақ өндірістік процестің ұзақтығы не өндірістік қызмет режимі күнделікті жұмыс ұзақтығының нормасынан асып кеткен жағдайларда ауысымдық жұмыс белгіленеді.

Ауысымдық жұмыс кезінде жұмыс ауысымының ұзақтығы, бір жұмыс ауысым кестелерімен белгіленеді қамтамасыз ететін үздіксіз жұмыс персоналының ауысым ұзақтығына тең.

Графики сменности бекітеді Кәсіпорын және жеткізіледі Кәсіпорын әкімшілігі қызметкерлердің назарына кешіктірмей бір ай бұрын оларды қолданысқа енгізгенге дейін.

Графики сменности көздеуі тиіс тұрақты демалыс күндері әрбір қызметкер үшін тұрақты бригадалар құрамы мен ауысуы бір күн демалыс кесте бойынша. Кестелерде кесте шегінде ауысуды тоқтату мүмкін болмаған кезде, қайта өңдеу үшін демалыс беру тәртібі ерекше айтылады.

Қызметкердің еңбек шартының бір данасын алуы жазбаша нысанда расталады.

7.4.4. Қызметкерлердің қалған санаттарына кәсіпорынның ішкі нормативтік құжаттарымен жұмыс уақытының режимі белгіленеді.

7.5. Үстеме жұмыс.

7.5.1. Кәсіпорын әкімшілігінің бастамасымен белгіленген жұмыс уақытының ұзақтығы шегінде орындалатын жұмыстардан тыс жұмыстар " үстеме жұмыс" деп түсіндіріледі жұмыс.

7.5.2. Үстеме жұмыстарға жол берілмейді:

- аяғы ауыр әйелдерге;
- он сегіз жасқа толмаған адамдар.

7.5.3. Үстеме жұмыстарға тартуға қолданыстағы заңнамада көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкердің жазбаша келісімімен ғана жол беріледі.

7.5.4. Жұмыс істеген әрбір қызметкер үшін тәулік ішінде-екі сағаттан, ал ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және/немесе қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстарда - бір сағат. Үстеме жұмыстардың жалпы ұзақтығы аспауы тиіс айына он екі сағат және жылына жүз жиырма сағаттан.

7.5.5. Кәсіпорын жұмысшылары жұмыстарын орындауға тартылуы мүмкін емес келісілген еңбек шартында сияқты түнгі кезекшілік, клиникалық базаларда, ургентные дежурства в отпускное время олардың жазбаша келісімімен ғана және белгіленген тәртіппен ақылы.

7.5.6. Еңбек шартында, ұжымдық шартта, келісімдерде, жұмыс берушінің актілерінде айқындалған еңбекке ақы төлеу талаптары Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген талаптармен салыстырғанда нашар бола алмайды. Кезінде ақы төлеу нақты жұмыс істелген уақыт үшін жүргізіледі мөлшері белгіленген тарифтік ставкасының (лауазымдық жалақысын).

7.6. Демалыс, мереке күндері және түнгі уақыттардағы жұмыс.

7.6.1. Демалыс және мереке күндері бастамасы бойынша Кәсіпорынның қызметкердің жазбаша келісімімен жол беріледі, айрықша жағдайларда жұмыскерден жазбаша келісім талап етілмейді:

- төтенше жағдайларды, дүлей зілзаланы немесе өндірістік аварияны болдырмау не олардың зардаптарын дереу жою үшін;
- жазатайым оқиғаларды, мүліктің жойылуын немесе бүлінуін болдырмау және тергеу үшін;
- шұғыл, алдын ала болжанбаған жұмыстарды орындау үшін, оларды жедел орындауға тұтастай алғанда кәсіпорынның немесе оның жекелеген бөлімшелерінің одан әрі қалыпты жұмысы тәуелді болады.

7.6.2. Кәсіпорын әкімшілігінің келісімімен, қызметкердің бастамасы бойынша демалыс және мереке күндері жұмыс жасауға рұқсат етіледі.

7.6.3. Егер қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты бойынша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы басқа жұмыс бойынша демалыстың ұзақтығынан аз болса, жұмыс беруші қоса атқарушы-қызметкердің өтініші бойынша демалыс ұзақтығының айырмасын құрайтын күндерге жалақысы сақталмайтын демалыс береді.

7.6.4. Жұмыскерді демалыс және мереке күндері жұмысқа тарту жұмыс берушінің актісімен (бұйрығымен) рәсімделеді.

7.6.5. Сағат 22-ден таңғы 6 сағатқа дейін Түнгі уақыт болып саналады.

7.6.6. Жұмыскердің түнгі жұмыс уақыты, жұмыскердің күндізгі (сағаттық) жүктемесімен бір жарым есе көп мөлшерде жалақы төленеді.

7.6.7. Жұмыскерді демалыс және мереке күндері және түнгі уақытқа тарту Еңбек кодексінде белгіленген шектеуді сақтаумен жүзеге асырылады.

7.7. Демалыс мерзімі.

7.7.1. Кәсіпорын қызметкерлеріне Қазақстан Республикасының Еңбек және білім туралы қолданылып жүрген заңдарында көзделген барлық демалыс уақыты түрлері беріледі. Бұл ретте реттеу ерекшеліктері тынығу профессорлық-оқытушылық құрамның және ғылыми қызметкерлер.

7.8. Тамақтану және демалу үшін үзіліс.

7.8.1. Жұмыскерге күнделікті жұмыс уақыты бойына (жұмыс ауысымында) демалу мен тамақтануға бір үзіліс беріледі:

- 1) кәсіпорын кафедраларының құрылымына кіретін профессор-оқытушылар құрамының қызметкерлеріне және оқу-көмекші персоналдың қызметкерлеріне - ұзақтығы жарты сағаттан кем емес. Дәл үзіліс уақыты кафедраның жұмыс кестесіне сәйкес белгіленеді;
- 2) кәсіпорынның клиникалық бөлімшелерінің медицина қызметкерлеріне-ұзақтығы жарты сағаттан кем емес.

- Нақты уақыт үзілістен ішкі тәртіп ережелерімен орнатылады деректер құрылымдық бөлімшелерінің;

3) басқа санаттағы қызметкерлерге - ұзақтығы 1 (бір) сағаттан кем емес.

7.8.2. Үзіліс, демалу және тамақтану үшін орнатылуы тиіс кемінде үш сағат кешіктірмей ай бұрын күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының).

7.8.3. Үзіліс, демалу және тамақтану үшін белгіленуі мүмкін кешіктірмей ай бұрын күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) кезінде күнделікті жұмыс уақытының икемді жиынтық есебі ұзақтығы күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) 8 сағаттан артық.

7.8.4. Үзіліс, демалу және тамақтану үшін жұмыс уақытына кірмейді. Ұжымдық өндіріс жағдайлары бойынша үзіліс беру мүмкін емес, Кәсіпорын әкімшілігі қамтамасыз етуге міндетті қызметкерге демалу және тамақтану мүмкіндігін жұмыс уақытында арнайы жабдықталған орында. Мұндай жұмыстардың тізбесін, демалуға және тамақтануға арналған тәртіп пен орын кәсіподақпен келісім бойынша кәсіпорын белгілейді.

7.9. Демалыс.

7.9.1. Кәсіпорын қызметкерлеріне жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақтала отырып, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы, сондай-ақ еңбек туралы қолданылып жүрген заңдарда көзделген басқа да демалыс түрлері беріледі.

7.9.2. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы бөлінеді:

- жыл сайынғы негізгі ақы төленетін еңбек демалысы;
- жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысы.

7.9.3. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын берудің кезектілігі қызметкерлердің пікірін ескере отырып, кәсіпорын бекітетін демалыс кестелерімен белгіленеді. Демалыс кестесі өзгерген жағдайда, өндірістік қажеттілікке байланысты, Кәсіпорын әкімшілігі хабарлауға міндетті қызметкердің, бұл туралы кем дегенде екі апта бұрын еңбек.

7.9.4. Кәсіпорынның қызметкерлеріне белгіленеді және келесі жыл сайынғы еңбек демалысының ұзақтығы күнтізбелік күндермен:

56 (елу алты) күн - педагог қызметкерлерге және педагогикалық қызметкерлерге теңестірілген;

30 (отыз) күн - педагог қызметкерлерге және педагогикалық қызметкерлерге теңестірілген қызметшілер санатына жатпайтын қызметкерлерге;

7.9.5. Қолданыстағы заңнамаға және кәсіпорынның ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес қызметкерлердің жекелеген санаттарына басқа ұзақтықты, бірақ қолданыстағы еңбек заңнамасымен белгіленген ұзақтықтан төмен емес демалыс қарастырылуы мүмкін.

7.9.6. Жыл сайынғы еңбек демалысының ұзақтығы күнтізбелік күндермен есептеледі мереке күндерін есептегенде, еңбек демалысы күндеріне қарамастан, қолданылатын жұмыс режимдері мен кестелеріне.

7.9.7. Қосымша ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалыстары қолданыстағы заңнамаға сәйкес беріледі.:

1) ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерге, «С.Ж.Асфендияров атындағы Қазақ ұлттық медицина университеті» КеАҚ-дағы қосымша үстемақы төлеуге, жұмыс ұзақтығын қысқартуға және жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына құқық беретін ауыр, зиянды (ерекше зиянды) және қауіпті жағдайда жұмыс істейтін құрылымдық бөлімше, кәсіп пен лауазымдардың тізімі, жұмыстардың тізімне сәйкес беріледі;

2) бірінші және екінші топтағы мүгедектерге ұзақтығы - 6 күнтізбелік күн;

Қызметкерлердің өзге санаттарына жыл сайынғы қосымша демалыс беру және оның ең төменгі ұзақтығы Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленуі мүмкін.

7.9.8. Жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысын берудің тәртібі мен шарттары:

1) қосымша демалыс жыл сайынғы негізгі ақылы демалыстан тыс, ал қызметкердің басқа негіздер бойынша қосымша демалысқа құқығы болған кезде - осы демалыстан тыс беріледі;

2) қосымша демалыс атқаратын лауазымы бойынша көзделген жыл сайынғы негізгі ақылы демалысқа қосылады;

7.9.9. Кәсіпорынның қызметкерлеріне берілетін әлеуметтік демалыстардың мынадай түрлері беріледі:

- жалақы сақталмайтын демалыс;
- оқу демалысы;
- жүктілікке және бала (балаларды) тууға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты демалыс;
- бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс.

7.9.10. Еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша қызметкердің өтініші негізінде жалақысы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін. Жалақысы сақталмайтын демалыс ұзақтығы кәсіпорын әкімшілігімен жұмыскердің өзара келсіммен аңықталады.

7.9.11. Демалыс қызметкердің жазбаша өтініші негізінде Кәсіпорын еңбек жалақысы сақталмайтын күнтізбелік бес күнге дейін кезінде:

- некені тіркеу;
- баланың туу;
- жақын туыстары қайтыс болған;

7.9.12. Кәсіпорын қызметкердің демалыс күніне дейін кемінде 5 (бес) жұмыс күні бұрын берілген жазбаша өтініші бойынша қосымша ақы төленетін демалыс күндерін ұсынуға міндеттенеді.:

- қызметкердің неке қию-5 жұмыс күні;
- оның балаларына неке қию - 3 жұмыс күні;
- мерейтой күні – 50, 60, 70, 75 жасқа толу - 1 күнтізбелік күн;
- баланы тууға (асырап алуға) байланысты – 5 күнтізбелік күн;
- жақын туыстарының қайтыс болуына байланысты (анасы, әкесі, балалары, туған аға – інілері, апа-сіңлілері, жұбайы, атасы, әжесі) - күнтізбелік 5 күн;
- жаңа тұрғылықты жерге көшумен-3 (үш) жұмыс күні;
- бастауыш сынып оқушыларының ата-аналарына (10 жасқа дейін) 1 қыркүйек (немесе оқу жылының басқа күні).

7.9.13. Педагог қызметкерлердің педагогикалық өтілі сақтала отырып, ғылыми қызметпен айналысу үшін шығармашылық демалысқа құқығы бар.

7.9.14. Жүкті әйелдерге, бала (балаларды) туған әйелдерге, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған әйелдерге (еркектерге) баланың туылуына байланысты мынадай демалыстар беріледі:

- жүктілікке және босануға байланысты демалыс;
- жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерлерге демалыс;
- бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс.

7.9.15. Бала тууға және Жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға, бала тәрбиесімен айналасуға байланысты демалыс беру Еңбек кодексінің 99,100 баптарында қарастырылған жағдайда жүзеге асырылады.

7.10. Қызметкерлердің жекелеген санаттары немесе топтары үшін кәсіпорынның ішкі нормативтік құжаттарында және еңбек шарттарында жұмыстың өзге режимі көзделуі мүмкін.

8.ЖҰМЫСШЫЛАРДЫ ЕҢБЕКПЕН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ ЖӘНЕ ОЛАРДЫҢ ЕҢБЕГІН ҰЙЫМДАСТЫРУ

1) Жұмысқа қабылдау тәртібі, жұмысшыларды ауыстыру, жұмысшылармен еңбек ұжымдық шартын бұзу Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, заңдарына және мемлекеттік медициналық білім беру ұйымдарының қызметін реттеуші басқа да құқықтық нормативтік актілеріне, Кәсіпорын Жарғысына, Осы ұжымдық шарт пен Кәсіпорынның ішкі нормативтік актілеріне негізделіп реттеледі.

2) Педагогика қызметкерінің мәртебесі.

✦ Педагогикалық қызметкеріне қатарына оқу тәрбие ісіне байланысты, білім беру ісімен айналысатын тұлғалар жатады.

→ Педагогикалық қызметкері мен оған теңдестірілетін тұлғалардың лауазымдық тізімдемесін Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітеді.

3) Еңбек шартын жасау.

→ Тараптардың еңбек қатынастары, заңдық күші бар еңбек заңнамасына сәйкес, кәсіпорын мен қызметкер арасында, әрбір қызметкерге жеке келісім-шарт жасаумен рәсімделеді;

→ Еңбек ұжымдық шарты типтік формаға сай жасалады екі данадан кем емес және Тараптардың қолы қойылады. Еңбек ұжымдық шарты жұмысшыда және Кәсіпорын әкімшілігінде бір данадан сақталады. Еңбек ұжымдық шартының Жұмысшыға берілетін данасы жазбаша түрде расталады.

→ Қолданыстағы заңнамамен, Кәсіпорынның ішкі нормативтік актілерімен белгіленген жағдайларда және тәртіпте еңбек шартын жасаудың алдында төменгідей рәсімдер болуы мүмкін:

→ лауазымға таңдалу (сайлану);

- конкурс бойынша сәйкес келетін лауазымға уақытша таңдалу;

- лауазымға тағайындалу немесе лауазымға бекітілу;

- белгіленген квота есебінен заңды органдардың уәкілін жұмысқа жіберу;

- еңбек шарты жасалғаны туралы сот шешімін шығару.

→ Қазақстан Республикасының «Білім беру» туралы) Заңына сәйкес ғылыми-педагогикалық қызметкерлерінің (профессор-оқытушылар құрамы, ғылыми қызметкерлер) қызметке алынуы конкурстық негізде жүзеге асырылады.

→ Жұмысшының Кәсіпорынмен қосымша, әр түрлі оқу түрлері, ғылыми, сарапшылық және басқа да жұмыстардың орындалуы, соның ішінде мемлекеттік білім беру стандарттары мен бағдарламалар аясынан тыс оқытудың жаңа технологияларын енгізу және дайындау туралы шарт жасауына құқы бар.

4) Зейнеткерлік жасқа толған адамдарды ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға жіберу жұмысшының жазбаша келісімімен жүргізіледі.

5) Денсаулық жағдайы бойынша басқа жұмысқа уақытша ауыстыру

→ Қызметкер денсаулық жағдайы бойынша медициналық қорытындыда көрсетілген мерзімге неғұрлым жеңіл жұмысқа уақытша ауыстырылады. Тараптардың келісімімен қызметкердің бұрынғы жұмысы бойынша жалақысы сақталады.

→ Басқа жұмысқа ауысуы туралы ұсыныс 7 күн ішінде қаралады.

→ Еңбек міндеттемесін орындауға байланысты өндірістік жарақат алған кезде, кәсіптік ауруға шалдыққанда, немесе өндіріске қатысты емес басқа да денсаулығына зиян келтірген кезде қызметкер басқа жұмысқа уақытша ауысудан жазбаша түрде бас тартқан жағдайда, қызметкермен еңбек шарты Еңбек Кодексінің 58-бабы 1-тармағының 3) тармақшасында көзделген негіздер бойынша тоқтатылады.

6). Еңбек ұжымдық шартына өзгерістер мен толықтырулар енгізу.

→ Еңбек ету жағдайы өзгерген жағдайда еңбек ұжымдық шартына сәйкес өзгертулер мен толықтырулар енгізіледі.

«Еңбек жағдайы» дегеніміз – жалақы келісімі, еңбекті нормалау, жұмыс уақыты мен демалыс режимі, кәсіпті (қызмет) қатар қолдану тәртібі, қызмет көрсету аймағын кеңейту, уақытша жұмыста жоқ жұмысшының міндетін атқару, еңбекті қоғау және қауіпсіздік жағдайы, техникалық, өндірістік-тұрмыстық жағдайы, сондай-ақ, басқа да еңбек жағдайы.

→ Еңбек ұжымдық шартына өзгертулер мен толықтырулар енгізу, соның ішінде, басқа жұмысқа ауыстыру кезінде тараптар жазбаша түрде еңбек шартына қосымша ұжымдық шарт жасау арқылы жүзеге асырылады.

→ Кәсіпорын жұмысшысын еңбек ұжымдық шартында көрсетілмеген жұмысқа тарту тек қана оның келісімімен жасалған ұжымдық шарт негізінде (қызмет көрсету), еңбек шартына қосымша келісім және басқа да Қазақстан Республикасының заңдық күші бар заңнамасы рұқсат еткен жазбаша келісіммен ғана орындалады.

7) Қоса атқару

→ Кәсіпорында жұмысшы мен Кәсіпорын арасында жасалған қоса атқару жөніндегі еңбек ұжымдық шарты негізінде қоса атқаруға рұқсат етіледі.

→ Қоса атқару түсінігі негізгі жұмысынан басқа бос уақытында еңбек шарты жағдайында басқа ақылы жұмысты орындауды білдіреді.

→ Еңбек ұжымдық шартында қоса атқарылатын жұмысы туралы қоса атқарылатын жұмыс екендігі міндетті түрде көрсетілуі керек.

8) Қосымша жұмыс - еңбек ұжымдық шартында шартында көрсетілгендей жұмысшы өзінің негізгі жұмысын орындау барысында, басқа лауазымдағы немесе уақытша жұмыста жоқ жұмысшының орнына өзінің негізгі жұмысынан босатылмастан қосымша жұмыс жөнінде жұмысшы мен Кәсіпорын арасында еңбек ұжымдық шартына қосымша келісім жасалады.

9) Қызмет көрсету аймағын кеңейту - жұмыскердің еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулықта) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар жұмыс күнінің (ауысымның) белгіленген ұзақтығы ішінде осындай бос лауазым бойынша қосымша жұмысты орындауы.

10) Уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқару - жұмыскердің еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулықта) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа және осындай лауазым бойынша қосымша жұмысты орындауы - уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқару (алмастыру) арқылы жүзеге асырылуы мүмкін.

Лауазымдарды қоса атқарғаны, қызмет көрсету аймағының кеңейгені немесе уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқарғаны (алмастырғаны) үшін берілетін қосымша ақының мөлшерлерін жұмыс беруші орындалатын жұмыс көлемін негізге ала отырып жұмыскермен келісім бойынша белгілейді.

11) Бос тұрып қалу уақытын ресімдеу тәртібі және бос тұрып қалу уақытына ақы төлеу талаптары

- **Бос тұрып қалу** - экономикалық, технологиялық, ұйымдастырушылық, өзге де өндірістік немесе табиғи сипаттағы себептер бойынша жұмыстың уақытша тоқтап тұруы;
- Кәсіпорын жұмысшыны бос тұрып қалу туралы акт шығарылған күннен бастап келесі жұмыс күнінен кешіктірмей, қызметке бос тұрып қалуға жіберілгені туралы электронды пошта, телефон байланысы немесе басқа тәсілдермен хабарлайды.
- Кәсіпорын және жұмыскерге байланысты емес себептер бойынша бос тұрып қалу жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмайтын мөлшерде немесе Кәсіпорын шешімі бойынша одан жоғары мөлшерде, ал жұмыс берушінің кінәсінен болғанда - жұмыскердің орташа жалақысының кемінде елу пайызы мөлшерінде белгіленеді.

12) Еңбек ұжымдық шартының бұзылуы.

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52 бабында көрсетілгендей Кәсіпорын бастамасы бойынша жұмысшымен негізгі еңбек шарты бұзылады.

Жұмыс орнын қысқарту қажет болғанда белгіленген тәртіп бойынша төмендегідей шаралар жасалады:

- бос орынды жою, қосымша атқарылған жұмыс орны мен уақытша жұмыс жасайтын қызметкерлерді құрылымдық бөлімше жетекшісінің ұсынысы бойынша қысқарту жүргізіледі;
- кәсіпті (лауазымды) қосымша және қоса атқаруға шектеу қойылады (шектеледі);
- ұйымда тараптар орындайтын жұмыс көлемін қысқарту арқылы өз күшімен орындалатын жұмыс көлемін ұлғайту;
- кәсіпорын ішінде жұмыстан босаған қызметкерлерді олардың білімі, біліктілік талаптарына сәйкес басқа бос жұмыс орнына ауыстыру.
- жұмысшылармен еңбек шартын бұзу (тоқтату) төмендегідей негізде болады:
- жұмысшылар штатын қысқарту немесе санын қысқарту;
- атқаратын жұмысқа лауазымы мен біліктілігі сәйкес болмауы салдарынан жұмысшыны жұмыстан босату;
- Кәсіподақтың негізгі пікірі есебімен, еңбек жағдайының өзгеруіне байланысты жұмысшы жұмысын жалғастырудан бас тарту;

Кәсіпорын әкімшілігі Кәсіподақтың негізгі пікірін ескере отырып жоғарыда көрсетілген негізде жұмысшымен еңбек шартын бұзуда Кәсіпорын үшін міндетті немесе шешуші негіз бола алмайды. Кәсіподақтың негізгі пікірін алу үшін Кәсіпорын әкімшілігі өзінің актісінің

жобасын және ол бойынша негіздемені ұсынады.. Кәсіподақ түсірілген акті жобасына 5 (бес) жұмыс күнінен асырмай пікірді береді.

Кәсіпорын әкімшілігі жұмысшылар штаты мен санын қысқартуға байланысты еңбек шартын бұзған жағдайда бір ай бұрын алдағы еңбек шартының бұзылуы туралы жұмысшыға жазбаша хабарлауға міндетті.

Жұмысшылар штаты мен қысқартулар санында біліктілігі жоғары және жұмыс өтілі бар жұмысшыларды жұмысқа қалдыруға айрықша құқық беріледі,

Басқа да тең жағдайларда жұмысқа қалдыруға айрықша құқық төмендегілерге беріледі:

- Отбасылы тұлға - асырауында екі немесе одан көп асыраушысының болуы (жұмысшының толық асырауында немесе одан көмек күтетін еңбекке жарамсыз отбасы мүшесі);
- Кәсіпорында еңбек зақымын немесе кәсіби науқас алған жұмысшы;
- Кәсіпорын жолдамасы бойынша жұмыстан босатылмай біліктілігін көтерген жұмысшы;
- зейнеткерлік жасқа жетпеген тұлғалар (зейнеткерлікке екі жыл қалған);
- 16 жасқа толмаған анасы жоқ балаларды тәрбиелеуші әкелер мен тұлғалар (камқоршы);
- 16 жасқа толмаған балалары бар жалғыз басты аналар.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 52 бабы, 1 тармағы 1). 4). 25) - тармақшасында қарастырылған жағдайлардан басқа жағдайда анасыз балаларды тәрбиелеушілер санатына жатқызылған басқа тұлғалар, аяғы ауыр әйелдер, баласы үш жасқа толмаған әйелдер, жасы он төрт жасқа толмаған бала (он сегіз жасқа дейінгі науқас бала) тәрбиелеуші жалғыз басты аналардың еңбек шарты Кәсіпорын бастамасы бойынша бұзылмайды.

Еңбек шартының аяқталу мерзіміне бір күн қалған әйелдер жүктілігі он екі немесе одан жоғары мерзім екендігін растайтын медициналық қорытынды ұсынған жағдайда Кәсіпорын оның жазбаша етінішін негізге ала отырып еңбек шарт мерзімін балаға қарау демалысынан бастап үш жыл мерзімге ұзартуға міндетті.

Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзудың қосымша негіздері болып Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 52 бабында көрсетілген негіздерден басқа, жұмысшы мен жұмыс беруші арасында негізгі жұмыс болып табылатын ұжымдық шарт жасау болып табылады.

Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты бұзылған жағдайда, өтемақы төлемі қолданылмаған еңбек демалыстары үшін беріледі.

9. ЕҢБЕКТІ НОРМАЛАУ, ЕҢБЕКАҚЫ ТҮРЛЕРІ МЕН ЖҮЙЕЛЕРІ

1) Еңбекті нормалау

Жұмыс уақыты, демалыс уақыты, еңбек тәртібін қамсыздандыру шарттары және еңбек қатынасын реттеудің өзге де мәселелері қазіргі еңбек туралы заңнаманың нормалары мен осы Ұжымдық шарттың ережелерін ескере отырып, Ішкі гәргіп ережелерімен анықталады

Білім алушылардың оқу жүктемесі, сабақ режимі мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттары, санитарлық-эпидемиологиялық ережелер мен нормалар, денсаулық сақтау және білім беру мекемелерінің оқу жоспары мен ұсыныстары негізінде дайындалатын Кәсіпорын бекіткен ережемен анықталады.

Кәсіпорынның профессорлық-оқытушылық құрамының жылдық оқу жүктемесі жұмыс уақытының жылдық нормасы шеңберінде жасалып, Ғылыми кеңес қаулысы негізінде Кәсіпорын басшысымен бекітіледі.

2) Еңбекақы

- Кәсіпорын жұмыскерлерінің еңбекақы жүйесі Еңбек кодексіне, Кәсіпорынның еңбекақы мәселелерін реттейтін өзге де нормативтік құқықтық актілеріне және ішкі нормативтік актілерге сәйкес құрылады.

- Еңбекақы қорын құру мен бөлу тәртібі, еңбекақы түрлері мен өлшемдері, жалақы құрылымы, үстемелер мен ынталандыру сипатындағы іс-шаралардың қолданылу тәртібі Кәсіпорында бекітілген «Еңбекақы жүйесін ұйымдастыру туралы» Ережеге және Кәсіпорынды дамытуға бағытталған ішкі нормативтік актілерге сәйкес анықталады.

- Кәсіпорын өз жұмыскерлерінің еңбек табысын көбейтуге ықпал ететін жағдай жасайды. Осы мақсатқа байланысты әкімшілік еңбек тиімділігін жоғарылатуға бағытталған бастамаларды қолдап, жұмыстың жаңа түрлерін енгізуге, қосымша жұмыс істеуге мүмкіндік жасайды.

- Жұмыскер еңбекақысының барлық түрлерін төмендетуге әкелетін еңбекақының жаңа шарттарын енгізуге немесе еңбекақы шарттарын өзгертуге тек айрықша жағдайларда ғана жол беріледі: Кәсіпорында еңбекақы төлеуге қаражат жеткіліксіз болғанда еңбек заңнамасы нормаларын ескере отырып, өзгеріс енгенге дейін кем дегенде бір ай бұрын Кәсіподақ ұйымы алдын-ала хабарлауы тиіс.

- Кәсіпорын жалақыны индексациялауды заңдық күші бар заңнамаға сәйкес жүзеге асыруды өз міндетіне алады.

10. ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЫ МЕН ЕҢБЕКТІ ҚОҒАУ

1) Кәсіпорын еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы, өндірістік санитария бойынша, жұмыскерлердің еңбегі мен өміріне қауіпсіз жағдай жасау бойынша Қазақстан Республикасының заңдық күші бар заңнамасында қарастырылған іс-шаралардың жүзеге асырылуын толықтай өз міндеттемесіне алады.

2) Кәсіпорын міндетті:

- Алдын-алу шараларын жүргізу, өндірістік құрал-жабдықтар мен технологиялық үдерістерді мейлінше қауіпсіз түрлерге ауыстыру арқылы қауіпсіз еңбек жағдайын қамтамасыз етуге, жұмыс орындары мен технологиялық үдерістердегі кез-келген қатерді жою бойынша шара қолдануға.

- Еңбек қауіпсіздігін қорғау жөніндегі заңдық күші бар заңнамада қарастырылған ұйымдастырушылық-техникалық іс-шаралардың барлығын жүзеге асыруға.

- Жұмыскерлерге зиянды (аса зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайы мен кәсіби ауруға шалдығу мүмкіндігі жөнінде ескертуге.

- Еңбек қауіпсіздігін қорғау бойынша ішкі бақылау жүргізуге, еңбекті қорғау мен гигиена талаптарына жауап беретін еңбек жағдайының қауіпсіздігін қамтамасыз етуге.

- Кәсіпорындағы қауіпсіздік, еңбекті қорғау жағдайларын, Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғау туралы заңнамасының сақталуын, сондай-ақ өндірістегі қайғылы оқиғалар мен кәсіби ауруға шалдығу жайлы істерді тексеретін еңбек жөніндегі өкілетті ұйымдардың қызметкерлері мен еңбек жөніндегі мемлекеттік өкілетті ұйымдардың аумақтық бөлімшелеріне, еңбекті қорғау жөніндегі жұмыскерлер өкілі мен қоғам қайшыларына бөлетін жасамауға.

- Мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқауларын орындауға.

- Еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы, өндірістік санитария, жұмыскерлердің қауіпсіз еңбегі мен өмірі жөніндегі іс-шаралар жоспарын дер кезінде әрі толығымен орындауға (Ұжымдық шарттың № 2 қосымшасы).

- Еңбек жөніндегі өкілетті мемлекеттік ұйым мен оның аумақтық бөлімшелерінің, санитарлық-эпидемиологиялық қызмет ұйымдарының қызметкерлері мен жұмыскерлер өкілінің жазбаша сұранысы бойынша Кәсіпорындағы қауіпсіздік жағдайы, еңбекті қорғау туралы қажетті ақпараттарды беруге.

- Еңбек міндеттерін орындау барысында Кәсіпорын жұмыскерлерінің денсаулығы мен өміріне төнген зиян үшін жауапкершілікті сақтандыруға.

3. Кәсіпорын құқылы:

- Жұмыс орындарында тиімді еңбек жағдайын жасағаны және қауіпсіз еңбек жағдайын жасау жөнінде пайдалы ұсыныстар бергені үшін жұмыскерлерді марапаттауға.

- Еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғау жөніндегі талаптарды бұзған жұмыскерлерді Еңбек кодексінде белгіленген тәртіпке сәйкес жұмыстан босатуға және тәртіптік жаза қолдануға.

4) Жұмыскерлер құқығына кепілдік.

- Жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігінің жағдайы мемлекеттік стандарттардың талаптарына, еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғау ережелеріне сай болуы тиіс.

- Кәсіпорынның еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғау бойынша талаптарды бұзуы

салдарынан жұмыс тоқтатылған уақытта жұмыскердің жұмыс орны (қызметі) және орта мөлшердегі жалақысы сақталады.

- Өз өмірі мен денсаулығына немесе айналасындағы адамдарға тікелей қауіп төнген жағдайда жұмыскер жұмыс істеуден бас тартса, оны тәртіпке шақыруға және/немесе материалды жауапкершілікке тартуға жол берілмейді.

-Кәсіпорын тарапынан жұмыс жағдайына қойылатын нормативтік талаптар дәрежесінде түрде бұзылғанда, еңбек пен демалыстың белгіленген тәртібі, әлеуметтік-тұрмыстық қызмет көрсету нормалары бұзылғанда, жұмыскердің тиісті жеке қорғаныс құралдарымен қамтамасыз етілмеуі салдарынан оның жұмысқа қабілеттілігіне (денсаулығына) шынайы қатер туындаған жағдайда, соңғысы анықталған бұзылыстарды жою жөнінде шара қолданылғанға дейін жұмысты орындаудан бас тартуға құқылы. Ал Кәсіпорын жұмыскердің орта есеппен жалақысы мөлшерінде осыған байланысты туындаған зиянды өтеуге міндетті.

- Жұмыскердің өмірі мен денсаулығына жұмыс барысында зиян келтірілсе, ол шектен өндірістік залалдың өтемі Қазақстан Республикасы еңбек және азаматтық заңнамаларында қарастырылған тәртіптер мен шарттарға сәйкес жүзеге асырылады.

- Тараптар Кәсіподақтың еңбек жағдайының еңбекті қорғау талаптарына сәйкестігі жөніндегі кез-келген мемлекеттік сараптауға қатынасуға құқылы екендігін негізге алады. Сонымен қоса, ол жұмыскерлердің жұмысқа қабілеттілігіне (денсаулығына) еңбек жағдайының әсерін анықтау мақсатында өзінің тәуелсіз сараптамасын жүргізе алады. Бұл үшін оның мамандандырылған ұйымдар мен қажетті мамандарды сырттан шақыруға құқы бар. Кәсіподақ езі жүргізген тәуелсіз сараптама қорытындысын өз ұсыныстары көрсетілген қаулымен бірге Кәсіпорын әкімшілігіне өткізеді.

5. Әйелдер мен бала тәрбиелеуші басқа да тұлғалардың еңбек жағдайы мен еңбекті қорғау.

▪ Кәсіпорын жүкті әйелдер мен 3 (үш) жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді жұмыс уақыты жинақталып есептелетін, жұмыс ауысымының ұзақтығы 8 (сегіз) сағаттан асатын режимдегі жұмыстарға тартпауға міндетті.

▪ Жүкті әйелдердің жұмыстан тыс уақытта медициналық тексеруден өтуі мүмкін болмаған жағдайда, Кәсіпорын олардың еңбекақысын сақтай отырып, осы мақсатта жұмыстан босатуға міндетті.

▪ Ауыр жұмыстарда, зиянды (аса зиянды) және/немесе қауіпті еңбек жағдайындағы жұмыстарда әйел еңбегін қолдануға тыйым салынады. Әйел еңбегін қолдануға тыйым салынған жұмыстардың тізімін, әйелдердің ауыр жүкті көтеруі мен жеткізуінің шектеулі нормаларын денсаулық сақтау саласындағы өкілетті мемлекеттік ұйымдармен келісе отырып, еңбек жөніндегі өкілетті мемлекеттік ұйымдар анықтайды.

▪ Кәсіпорын жүкті әйелдерді түнгі уақыттағы жұмысқа, демалыс, мереке күндеріндегі жұмысқа, жүктемеден тыс жұмысқа тартуға, іссапарға жіберуге, сондай-ақ оларды жыл сайынғы төленетін еңбек демалысынан шақыртып алуға құқылы емес.

▪ Кәсіпорын:

- жеті жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді және жеті жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеуші басқа да тұлғаларды;

- медициналық қорытынды негізінде мүгедек балалары немесе ауру отбасы мүшесі ұдайы күтімді қажетсінетін жағдайда, ауру отбасы мүшесін немесе мүгедек балаларын күтуші жұмыскерді жазбаша келісімсіз түнгі уақыттағы жұмысқа, жүктемеден тыс жұмысқа, сондай-ақ вахталық әдіспен орындалатын жұмыстарға іссапармен жөнелтуге құқысы жоқ.

- Бір жарым жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге, бір жарым жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеуші әкелерге (асырап алушыларға) демалыс пен тамақтануға бөлінген үзілістер мен ауысымшылық және арнайы үзілістерден тыс баланы (балаларды) тамақтандыру үшін сиректігі әрбір үш сағат сайын төмендегідей ұзақтықтағы қосымша үзілістер беріледі:

- бір балалыға - әрбір үзіліс отыз минуттан кем емес;

- екі немесе одан көп балалыларға - әрбір үзіліс бір сағаттан кем емес.

Баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер жұмыскер өтініші бойынша демалыс пен тамақтануға берілген үзіліске қосылады немесе үзіліс уақыттарының қосындысы жұмыс күнінің (ауысымның) басында не соңында еткізіледі.

Баланы (балаларды) тамақтандыруға жұмсалған үзілістер жұмыс уақытына кіреді. Үзіліс уақытында әйелдердің (әкелердің, асырап алушылардың) орташа жалақысы сақталады.

▪ Кәсіпорын жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар әйелдің, үш жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеуші әкенің, асырап алушының, сондай-ақ медициналық қорытындыға сәйкес ауру отбасы мүшесін күтуші жұмыскердің жазбаша арызы бойынша оларға толық емес жұмыс күні режимін ұсынады.

▪ Кәсіпорын әкімшілігі медициналық қорытынды негізінде жүкті әйелді зиянды және/немесе қауіпті өндірістік факторлардың залалы болмайтын басқа жұмысқа орташа жалақысын сақтай отырып ауыстыруға міндетті.

▪ Әйелдерді еңбек пен ана болуды үйлестіруге мүмкіндік жасайтын жағдаймен қамтамасыз ету үшін Кәсіпорын:

- 14 жасқа дейінгі балалары (16 жасқа дейінгі мүгедек балалары) бар әйелдерді олардың жазбаша өтініші бойынша түнгі ауысым кезекшілігінен босатуды;

- 8 жасқа дейінгі балалары бар әйелдердің жазбаша өтініші бойынша оларға жалақының сақталуынсыз айына 3 (үш) күнге дейін қосымша демалыс беруді өз міндеттемесіне алады.

6. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау бойынша іс-шараларды қаржыландыру

▪ Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау бойынша іс-шараларды қаржыландыру Кәсіпорын қаражаты есебінен және Қазақстан Республикасының заңымен тыйым салынбаған өзге де көздер арқылы жүзеге асырылады

▪ Кәсіпорын жұмыскерлерді шаруашылық жабдықтарымен, жуғыш заттармен және жеке қорғаныс құралдарымен дер кезінде қамтамасыз етеді. Жұмыскерлер бұл мақсатта шығын шекпейді.

▪ Кәсіпорын Ұжымдық шарттың №1 және №2 Қосымшаларына сәйкес еңбек кепілдігі мен қорғанысын қамсыздандыру бойынша іс-шараларды өткізу үшін қалыптасқан тәртіп бойынша қаражат бөлінісін ұйымдастыруға міндетті.

11. ТАРАПТАРДЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

1) Тараптар еңбек дауыспайда болған жағдайда бірлесе отырып шешу және оған барлық қажетті шаралар қолданамыз деген келісімге келді, ал келісімге келмеген жағдайда соттық тәртіпте шешіледі.

2) Осы Ұжымдық шарт орындалмағаны және/немесе тиісінше орындалмағаны үшін, сондай-ақ еңбек заңнамасының сақталмағаны үшін Кәсіпорын, Кәсіподақ пен Кәсіпорын жұмыскерлері осы Шартқа және Қазақстан Республикасының заңдық күші бар заңнамасына сәйкес жауапқа тартылады.

3) Еңбек келісімінің бір тарабын шығынға (зиян) ұшыратқан жағдайда екінші тарабы оны Еңбек кодексіне және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына сәйкес сот шешімі негізінде өз еркімен өтейді.

4) Кәсіпорынның материалдық жауапкершілігі.

- Кәсіпорын жұмыскердің алдында темендегілерге материалдық тұрғыдан жауапты:

- жұмыскерді өз жұмыс орнында еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айыру арқылы зиян келтіргені үшін.

- жұмыскердің басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылуы, жұмыскерді жұмыс орнына өткізбеу, еңбек келісімінің біржақты өзгертілуі, жұмыстан шығару, еңбек келісімін негізсіз бұзу жағдайларында Кәсіпорын жұмыскерге тиісті еңбекақысын және өзге де тиесілі төлемдерін өтеуге міндетті;

- жұмыскер мүлкіне зиян келтіргені үшін.

Кәсіпорын жұмыскер мүлкіне зиян келтірген жағдайда жұмыскер арыз жазған мерзімнен бастап 30 (отыз) күннің ішінде шығынды толығымен өтеуге міндетті. Келтірілген шығынның көлемі мен оның өтелу тәртібі Қазақстан Республикасының заңдық күші бар заңнамасына сәйкес сот жүзінде тараптардың келісімге келуі арқылы анықталады;

- жұмыскердің өмірі мен/немесе денсаулығына келтірілген зиян үшін.

Жұмыскер өмірі мен/немесе денсаулығына жұмыс барысында тигізілген залал үшін Кәсіпорын Қазақстан Республикасының азаматтық заңнамасында көрсетілген мөлшерде шығынды өтеуге міндетті. Осы тармақта көрсетілген залал жұмыскердің сақтандыру төлемдері

болмаған жағдайда толық көлемде өтеледі. Сақтандыру төлемі бар болған жағдайда Кәсіпорын сақтандыру сомасы мен шығынның нақты мөлшері арасындағы айырымды өтеуге міндетті. Жұмыскердің өмірі мен/немесе денсаулығына келтірілген зиян шығынын өтеу тәртібі Қазақстан Республикасының заңымен белгіленеді.

- Тараптар жұмыскер денсаулығына жұмыс барысында зиян келтірілген жағдайда Кәсіпорынның заңдық күші бар заңнамаға сәйкес зардап шегушіге шығынын өтеуімен қоса, айлық есеп көрсеткішінің 20 (жиырма) өлшемі көлемінде бір реттік жәрдемақы төлейтіндігі туралы келісімге келді. Айлық есеп көрсеткішінің өлшемі тиісті қаржылық жылдың республикалық бюджеті туралы заңымен белгіленген. Еңбек жарақаты салдарынан бұрынғы жұмысын орындай алмайтын жағдайда Кәсіпорын зардап шегушінің келісімімен оны МСЭК қорытындысына сәйкес жаңа мамандыққа оқыту міндетін өз мойнына алады. Оқу мерзімінде зардап шегушіге оның еңбек жарақаты салдарынан алатын зейнетақысына қарамастан, бұрынғы жұмысы бойынша орташа жалақы төленеді. Оқу ақылы болған жағдайда, шығынды Кәсіпорын өтейді.

5) Кәсіпорын жұмыскерлерінің материалдық жауапкершілігі.

- Кәсіпорынның әрбір жұмыскері өзінің еңбек міндеттері мен Кәсіпорын алдындағы міндеттемелерінің орындалуы үшін дербес жауапкершілікке ие. Соның ішінде: өзіне сеніп тапсырылған материалдық құндылықтардың сақталуын, Кәсіпорынның қызметтік, коммерциялық құпиялары мен өзге аса құпия ақпараттарының сақталуын қамтамасыз ету бойынша және басқа міндеттемелердің орындалуына жауапты.
- Жұмыскер Кәсіпорын алдында төмендегілерге материалдық тұрғыдан жауапты:
 - кәсіпорын мүлкін шығынға ұшыратқаны немесе нұқсан келтіргені үшін;
 - жұмыскердің іс-әрекеті (бейқарекеті) нәтижесінде орын алған шығын үшін.
- Жұмыскер Кәсіпорынға тигізген тікелей нақты зиянын өтеуге міндетті. Тікелей нақты зиян ретінде Кәсіпорынның ақшалай мүлкінің шынайы азаюы немесе көрсетілген мүлік жағдайының нашарлауы (соның ішінде, Кәсіпорын жауапкершілігіндегі үшінші тараптардың мүліктері), сонымен қоса Кәсіпорын үшін мүлікті сатып алуға немесе қалпына келтіруге шығын шығару немесе мөлшерден артық қаражат жұмсау айтылады.
- Жұмыскер Кәсіпорынға келтірген шығыны үшін тек зиян түсініксіз жағдайда орын алғанда немесе өте үлкен қажеттілік туындағанда ғана, сонымен қоса Кәсіпорын жұмыскерге тапсырылған мүліктің сақталуына тиісті жағдай жасамағанда ғана жауапкершіліктен босатылады.
- Еңбек кодексі, еңбек келісімі мен осы Ұжымдық шарт бойынша басқа шара қарастырылмаған жағдайда, жұмыскер өзі келтірген зиян үшін орта есеппен еңбекақысы шеңберінде материалдық жауапқа тартылады.
- Кәсіпорынға келтірген зияны үшін жұмыскер келесі жағдайларда толық көлемдегі материалдық жауапкершілікке тартылады:
 - жұмыскердің толық материалдық жауапкершілікті өзіне қабылдауы туралы жазбаша келісімі негізінде оған тапсырылған мүліктер мен басқа құндылықтардың сақталуы қамтамасыз етілмегенде;
 - бір реттік құжат бойынша есепке берілген мүліктер мен басқа құндылықтардың сақталуы қамтамасыз етілмегенде;
 - алкогольдік, нашақорлық немесе токсикоманиялық (олардың аналогтарымен) масаю жағдайында зиян келтіргенде;
 - өндірудегі материалдар, жартылай дайын өнімдер, бұйымдар (өнімдер), сонымен қоса Кәсіпорынның жұмыскерге қолданысқа берген құралдары, өлшеуіш құрылғылары, арнайы киім мен өзге заттары жетіспегенде, қасақана жойылғанда немесе қасақана бұзылғанда;
 - бәсекелестік шарттарын бұзғып, жұмыс берушіге зиянын тигізгенде;
 - жұмыскердің заңсыз әрекеттерінің салдарынан зиян келтірілгені Қазақстан Республикасының заңында белгіленген тәртіппен расталған жағдайда;
 - Қазақстан Республикасының заңында қарастырылған өзге де жағдайларда.
- Жұмыскерді материалдық жауапкершілікке тарту зиянның себептері тексерілген соң жұмыскер жазған жазбаша түсініктемені ескере отырып жүзеге асырылады.
- Кәсіпорынға келтірілген зиян мөлшері материалдық құндылықтардың сатып алынған

мерзіміне байланысты бухгалтерлік есеп мәліметтері негізінде, инфляция еселеуіштерін қолдана отырып анықталатын баланстық құн бойынша немесе олардың нарықтық құны бойынша айқындалады. Шығынды өтеу жұмыскердің Кәсіпорын алдындағы зиянды әрекеті (бейкарекеті) үшін тәртіптік, әкімшілік немесе қылмыстық жауапкершілікке тартылғанына қарамастан жүзеге асырылады.

- Толық жеке материалдық жауапкершілік туралы келісім Кәсіпорынның он сегіз жасқа толған әрбір жұмыскерімен арада бекітіледі.
- Кәсіпорын мен Кәсіпорын жұмыскерлері осы Шартта және Қазақстан Республикасының қазіргі заңнамасында белгіленген басқа жағдайларда өзара материалдық жауапкершілікке ие.

12. ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР

- 1) Кәсіпорын тарапынан Кәсіпорын жұмыскерлеріне Қазақстан Республикасының заңнамасының сәйкес міндетті саналатын өтемақылық, әлеуметтік сипаттағы барлық төлемдер жүзеге асырылады.
- 2) Кәсіпорын Еңбек кодексінде қарастырылған еңбекке уақытша жарамсыздыққа байланысты және басқа әлеуметтік жәрдемақыларды жұмыскерлерге өз қаражаты есебінен төлеуге міндетті.
- 3) Шарттың № 1 Қосымшасына сәйкес Кәсіпорынның зиянды (аса зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайында жұмыс істейтін жұмыскерлеріне үстемақы, қысқартылған жұмыс күні және қосымша еңбек демалысы тағайындалады.
- 4) Кәсіпорынның педагогикалық қызметкерлеріне негізгі жұмыс орны бойынша тиісті дипломы болған жағдайда үстеме төлем белгіленеді:
 - философия докторы, (PhD) және сала бойынша доктор дәрежесіне 17 АЕК мөлшерінде;
 - ғылым кандидаты дәрежесіне 17 АЕК мөлшерінде және ғылым докторы дәрежесіне 34 АЕК мөлшерінде. <Білім туралы заңның 52 бабы>
- 5) Кәсіпорын тарапынан Кәсіпорынның ішкі нормативтік актілерінде қарастырылған тәртіп бойынша, сонымен қоса келесі жағдайларда жұмыскерлерге материалдық көмек көрсетіледі:
 - 1) Бала туылғанда - 30 АЕК мөлшерде;
 - 2) Некеге отырғанда - 10 АЕК мөлшерде;
 - 3) Ұзақ уақыт жұмыскер ауырғанда немесе оның жақын туыстары сырқаты ұзақ уақытқа созылған жағдайда Кәсіпорын жұмыскерге дәрі-дәрмек сатып алу, денсаулығын түзеу үшін - 20 АЕК мөлшерде;
 - 4) Отбасы мүшелері қаза болғанда (зайыбы, балалары, ата-анасы) - 30 АЕК мөлшерде;
 - 5) Көпбалалы отбасыларға 4 және одан да көп кәмелетке толмаған, 23 жасқа дейінгі колледж және ЖОО-да оқитын студент балалары бар жұмыскерлерге - 20 АЕК мөлшерде;
 - 6) Форс-мажорлы жағдайда – өрт, табиғи апаттарда, ота жасауда және т.б. - 50 АЕК мөлшерде;
 - 7) ҰОС ардагерлеріне - 50 АЕК мөлшерде;
 - 8) Еңбек майданының қатысушыларына - 5 АЕК мөлшерде;
 - 9) Жұмыскер қаза болғанда - 2 (екі) еңбек ақы мөлшерінде, келісімді еңбекақы белгіленген жұмыскерге - 50 АЕК мөлшерде.

Отбасының бірнеше мүшесі Кәсіпорында жұмыс істеген жағдайда материалдық көмек белгіленген мөлшерде олардың біреуіне көрсетіледі.

*АЕК - тиісті қаржы жылының республикалық бюджеті туралы заңмен белгіленетін айлық есептесімді көрсеткіші.

6) Материалдық көмек көрсету және оның нақты көлемі туралы шешімді Кәсіпорын басшысы Кәсіпорынның ішкі нормативтік актілерінде белгіленген тәртіп бойынша жұмыскердің жазбаша өтініші мен оған қосымша берілген растама құжаттар негізінде қабылдайды.

7) Кәсіпорын жұмыскерінің қаза болуына байланысты материалдық көмек туыстарының бірінің жазғуы арқылы беріледі.

8) Қаржылық жағдайға байланысты Кәсіпорын жұмыскерлерге оқу ақысын төмендету тәртібімен жеңілдік ұсына алады:

- Кәсіпорында оқитын Кәсіпорын жұмыскерлеріне 20% мөлшерде;
- Кәсіпорында оқитын Кәсіпорын жұмыскерлерінің балаларына әлеуметтік көмек көрсету туралы ережесіне сәйкес.

Оқу ақысын төлеу бойынша жұмыскерге жеңілдік беру туралы шешімді Кәсіпорын басшысы жұмыскердің материалдық жағдайын, отбасының жағдайын және басқа да мәнді факторларды ескере отырып қабылдайды.

9) Кәсіпорын Қазақстан Республикасының заңдық күші бар заңнамасында белгіленген тәртіппен жұмыскерлерді әлеуметтік басқа да сақтандыруларды жүзеге асырады.

13. КӘСІПОДАҚҚА КІРУ ТӘРТІБІ

- Кәсіподақ мүшесі Кәсіподақтың Жарғысын мойындайтын және мүшелік кәсіподақ жарналарын төлейтін Кәсіподаққа мүше болған Кәсіпорынның кез келген жұмысшысы бола алады.
- Кәсіподақ құрамына кіру және шығу алғашқы кәсіподақ мекемесіне жеке өтініш беру арқылы жүзеге асырылады.
- Кәсіподақ төрағасы жұмысшылардың тізімін бекіткен күннен бастап жұмысшы Кәсіподақ мүшесіне қабылданды деп есептеледі.

14. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТҚА ҚОСЫЛУ ТӘРТІБІ МЕН ШАРТТАРЫ

1) Ұжымдық шартқа қосылуға ниет білдірген Кәсіпорын қызметкері жұмыс берушінің және кәсіподақ төрағасының атына тиісті өтініш жібереді.

2) Қызметкердің Ұжымдық шартқа қосылу күні өтініш берген күннен бастап саналады.

15. ҚОРТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1) Жалпы ережелер.

- Тараптар өздерінің осы Ұжымдық шартта көрініс тапқан мақсат-мүдделері осы Келісім бойынша міндеттемелер орындалған жағдайда іске асырылады деген ортақ келісімге келді.
- Тараптар осы Ұжымдық шартта өз күшінде болған кезеңде Кәсіпорын өз ережелерін орындаған жағдайда жұмыскерлер еңбек пен әлеуметтік-экономикалық мәселелер бойынша жаңа талаптарын алға тартпайды және Кәсіпорынға қысым көрсету құралы ретінде жұмысты тоқтатпайды (наразылық жарияламайды) деп өзара келісімге келді. Бұл міндеттеме бұзылған жағдайда Кәсіпорын оған қатысушыларға еңбек тәртібін бұзушыларға арналған шараларды қолдануға құқылы.
- Тараптар осы Ұжымдық шарттың мәтіні оған қол қойылған күннен бастап 10 (он) күннің ішінде Кәсіпорын әкімшілігі арқылы Кәсіпорын жұмыскерлерінің назарына жеткізілуі тиіс деген келісімге келді.
- Кәсіподақ Кәсіпорын жұмыскерлеріне осы Шарт ережелерін түсіндіру, олардың осы Келісімде негізделген құқықтарын іске асыру міндетін өз мойнына алады.

2) Келісім-шартқа өзгерістер енгізу тәртібі.

- Келісім-шарттың күші бар кезінде оған өзгертулер және толықтырулар енгізу тараптардың өзара келісімі бойынша ғана, оны бекітудің заңнамамен белгіленген тәртібімен жасалады деген келісімге келді.
- Аталған Ұжымдық шарттың міндеттемелері өзгертілген жағдайда жұмыскерлердің еңбекақысын төлеп және еңбегін қорғау шарттары негізсіз төмендетілмейді.

3) Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау.

- Осы Ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды сарапшылардың қатысуымен (экономист, заңгер және т.б.) Кәсіпорынның үш өкілінен (Кәсіподақ шешімімен тағайындалады) тепе-теңдік негізде құрылған екіжақты комиссия жүзеге асырады.
- Кәсіпорын мен Кәсіподақ жылына бір рет осы Келісімде қарастырылған міндеттемелердің орындалуы жөнінде бірлескен мәжіліс өткізеді.
- Осы Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау барысында комиссия талабы бойынша

Тараптар үш күндік мерзім ішінде барлық қажетті құжаттарды ұсынуы тиіс.

4) Келісім шарттарының бұзылғаны үшін жауапкершілік.

→ Осы Келісімде қарастырылған өз міндеттемелерін орындамағаны және/немесе тиісінше орындамағаны үшін Тараптар Қазақстан Республикасының заңдық күші бар заңнамаға сәйкес жауапкершілікке тартылады.

→ Осы Ұжымдық -шарттың шарттарын бұзған Тарап бұзу туралы мәлімдеме алынған күннен бастап бір айдың ішінде жіберілген қателік бойынша жұмыс істеуі қажет.

→ Осы Ұжымдық шарт бірдей заңдық күші бар, екі түпнұсқа данада дайындалған. Бір дана Кәсіпорын әкімшілігінде, екіншісі Кәсіподақта, сақталады.

16. МЕКЕН-ЖАЙЫ, РЕКВИЗИТТЕР МЕН ТАРАПТАР ҚОЛЫ

Кәсіпорын:

«С.Ж.Асфендияров атындағы Қазақ ұлттық медициналық университеті» КЕАҚ
БСН 181240006407

Мекен-жайы: ҚР, 050012, Алматы қаласы, Төле би, 94

Банк реквизиті:

ЖСК KZ688562203106071355

«БанкЦентрКредит» АҚ

БСК КСJBKZKX

Тараптардың қолдары:

Кәсіпорын жағынан:

Ректор:

_____ **Т.Нургожин**

Қол қойылған күні

Кәсіподақ:

«С.Ж.Асфендияров атындағы ҚазҰМУ жұмысшыларының жергілікті кәсіподағы» ҚБ
БСН 951240001996

Мекен-жайы: ҚР, 050012, Алматы қаласы, Төле би, 94

Банк реквизиті:

ЖСК KZ368560000000462520

«БанкЦентрКредит» АҚ

БСК КСJBKZKX

Кәсіподақ жағынан:

Төраға:

_____ **С.Алтынбеков**

Қол қойылған күні

«С.Ж.Асфендияров атындағы Қазақ ұлттық медицина университеті» КеАҚ-дағы қосымша үстемақы төлеуге, жұмыс ұзақтығын қысқартуға және жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына құқық беретін ауыр, зиянды (ерекше зиянды) және қауіпті жағдайда жұмыс істейтін құрылымдық бөлімше, кәсіп пен лауазымдардың тізімі, жұмыстардың тізімдемесі

Құрылымдық бөлімшелердің атауы	Лауазым атауы	Еңбек жағдайлары зиянды жұмыс үшін қосымша ақының мөлшері	Психозмоционалды және физикалық белсенділік үшін үстемақы мөлшері
ЛАБОРАТОРИИ			
Ғылыми клиникалық-диагностикалық зертхана			
	Зертхана меңгерушісі, дәрігер-зертханашы, зертхананың аға маманы, зертхана маманы, аға зертханашы, зертханашы, санитар.	20%	
	Медбике	20%	
Ұжымдық пайдаланудағы ғылыми зертхана (орталық)			
	Зертхана меңгерушісі, аға ғылыми қызметкер, кіші ғылыми қызметкер, ғылыми қызметкер, аға зертханашы, зертханашы.	20%	
Эксперименттік медицина зертханасы	Зертхана меңгерушісі, аға зертханашы, медбике, зертханашы.	20%	
Фармакогнозия м химиясының ғылыми-практикалық бақылау-аналитикалық зертханасы	Зертхана меңгерушісі, аға зертханашы/зертханашы	20%	
Виварий			
	Виварий меңгерушісі	25%	
	Жануарларды күту жөніндегі жұмысшы	25%	
КАФЕДРА			
Жалпы Медицина мектебі			
Гистология кафедрасы			
	ПОҚ	25%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	25%	
Сот анатомиясы курсы бар патологиялық анатомия кафедрасы			
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	60%	
Фармакология кафедрасы			
	ПОҚ	25%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	25%	
Клиникалық анатомия курсы бар хирургиялық аурулар кафедрасы			
	ПОҚ	60%	150%
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	60%	
Жедел шұғыл медициналық көмек кафедрасы			
	ПОҚ		150%
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы		
Психиатрия және наркология кафедрасы			
	ПОҚ	40%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	40%	
Жұқпалы және тропикалық аурулар кафедрасы			
	ПОҚ	20%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	20%	
Дерматовенерология кафедрасы			
	ПОҚ	20%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	20%	
Фтизиопульмонология кафедрасы			
	ПОҚ	190%	

Құрылымдық бөлімшелердің атауы	Лауазым атауы	Еңбек жағдайлары зиянды жұмыс үшін қосымша ақының мөлшері	Психозмоционалды және физикалық белсенділік үшін үстемеақы мөлшері
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	190%	
Кафедра урологии			
	ПОҚ		80%
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы		
Международный медицинский факультет			
Микробиология, вирусология кафедрасы			
	ПОҚ	25%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	25%	
Қалыпты анатомия кафедрасы			
	ПОҚ	60%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	60%	
Акушерлік және гинекология кафедрасы			
	ПОҚ		80%
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы		
Биохимия кафедрасы			
	ПОҚ	25%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	25%	
Педиатрия мектебі			
Балалар жұқпалы аурулары кафедрасы			
	ПОҚ	20%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	20%	
Балалар хирургиясы, анестезиология және реаниматология кафедрасы			
	ПОҚ	20%	150%
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	20%	
Интернатура және резидентура факультеті			
Анестезиология және реаниматология кафедрасы			
	ПОҚ	20%	150%
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	20%	
Онкология кафедрасы			
	ПОҚ		80%
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы		
Оториноларингология кафедрасы			
	ПОҚ		80%
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы		
Офтальмология кафедрасы			
	ПОҚ		80%
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы		
Травматология және ортопедия кафедрасы			
	ПОҚ		80%
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы		
Визуалды диагностика кафедрасы			
	ПОҚ	100%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	100%	
Дене шынықтыру және оялту кафедрасы			
	ПОҚ	20%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	20%	
Стоматология мектебі			
Хирургиялық стоматология кафедрасы			
	ПОҚ		80%
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы		
	Тіс технигі	25%	
	Күюшы	25%	
	Лаборант рентгенкабинета	100%	
Фармация мектебі			
Фармацевтикалық технология кафедрасы			
	ПОҚ	25%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	25%	
Инженерлік пәндер кафедрасы			
	ПОҚ	25%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	25%	
Фармацевтикалық және токсикологиялық химия, фармакогнозия және ботаника кафедрасы			
	ПОҚ	25%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	25%	
Фармация экономикасын ұйымдастыру және басқару кафедрасы			
	ПОҚ	25%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	25%	
Кафедра клинической фармакологии			

Құрылымдық бөлімшелердің атауы	Лауазым атауы	Еңбек жағдайлары зиянды жұмыс үшін қосымша ақының мөлшері	Психоэмоционалды және физикалық белсенділік үшін үстемеақы мөлшері
	ПОҚ	25%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	25%	
Химия кафедрасы			
	ПОҚ	25%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	25%	
Қоғамдық денсаулық сақтау мектебі, Х. Досмұхамедов атындағы			
Эпидемиология және қоғамдық денсаулық кафедрасы			
	ПОҚ	60%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	60%	
Университет клиникасы			
(Медициналық персонал)			
Балалар орталығы			
Стационар			
Ортопедиялық балалар бөлімшесі			
	Бөлімше меңгерушісі, ортопед-дәрігер		150%
	Орта медициналық персонал: аға медбике, медбике		50%
Хирургиялық балалар бөлімшесі			
	Бөлімше меңгерушісі, дәрігер-уролог, дәрігер-хирург, ОТШ дәрігер-хирург		150%
	Орта медициналық персонал: аға медбике, медбике		50%
Отоларингология бөлімшесі			
	Бөлімше меңгерушісі, Дәрігер-отоларинголог		150%
	Орта медициналық персонал: аға медбике, медбике		50%
Нефрология және экстракорпоралдық детоксикация бөлімшесі (диализ)			
	Бөлімше меңгерушісі, нефролог-дәрігер		150%
	Орта медициналық персонал: аға медбике, медбике		100%
Педиатрия бөлімшесі			
	Эндокринолог дәрігер		150%
Реанимация және қарқынды терапия бөлімшесі			
	Бөлімше меңгерушісі, дәрігер анестезиолог, реаниматолог		150%
	Орта медициналық персонал: аға медбике, медбике		100%
ПАРАКЛИНИКАЛЫҚ ҚЫЗМЕТ			
Клиникалық-диагностикалық бөлімше			
	УДЗ дәрігері, ЭХО КГ дәрігер	60%	
	Дәрігер рентгенолог	100%	
	Дәрігер-отоларинголог, дәрігер гинеколог		150%
	Орта медициналық персонал: Рентген лаборант	100%	
	Санитар	20%	
Экспресс-диагностиканың клиникалық-диагностикалық зертханасы			
	Зертхана Менгерушісі, Дәрігер-зертханашы, Зертхана маманы	20%	
	Орта медициналық персонал: аға зертханашы, фельдшер-зертханашы, зертханашы	20%	
	Санитар	20%	
Қан кабинеті			
	Дәрігер трансфузиолог	20%	150%
	Медбике	20%	
Инфекциялық бақылау			

Құрылымдық бөлімшелердің атауы	Лауазым атауы	Еңбек жағдайлары зиянды жұмыс үшін қосымша ақының мөлшері	Психэмоционалды және физикалық белсенділік үшін үстемеақы мөлшері
	Госпитальдық-эпидемиолог дәрігер	20%	
	Инфекциялық бақылау медбикесі	20%	
	Дезинфектор	20%	
Қалпына келтіру терапия бөлімшесі			
	Зертхана меңгерушісі, ЕДШ дәрігері, физиотерапевт дәрігері	20%	
	Орта медициналық персонал: аға медбике, медбике, ЕДШ бойынша нұсқаушы	20%	
Операциялық блок			
	Орта медициналық персонал: аға медбике, медбике		100%
ІШКІ АУРУЛАР ОРТАЛЫҒЫ			
Клиникалық-диагностикалық бөлімше			
	УДЗ дәрігері, ЭХО КГ дәрігер	60%	
	Орта медициналық персонал: физиокабинет медбикесі	20%	
БМСК ЖӘНЕ ДИАГНОСТИКА ОРТАЛЫҒЫ			
Алғашқы медициналық-санитарлық көмек көрсету бөлімшесі			
	Бөлімше меңгерушісі, жалпы практика дәрігері, учаскелік терапевт дәрігері, акушер-гинеколог дәрігері		150%
	Дәрігер фтизиатр		190%
	Дәрігер онколог		80%
	Орта медициналық персонал: аға медбике, ЖТД медбикесі		100%
Клиникалық-диагностикалық бөлімше			
	УДЗ дәрігері	60%	
	Дәрігер-рентгенолог, дәрігер-флюорограф	100%	
	Орта медициналық персонал: Рентген лаборант	100%	
Офтальмология бөлімшесі			
	Офтальмолог дәрігер		80%
БАСҚА МАМАНДЫҚТАР			
Қызмет көрсету бөлімшелері			
Кір жуатын орын			
	Кір жуатын жұмысшы	30%	
Виварий			
	Виварий меңгерушісі	25%	
	Ғылыми қызметкер	25%	
	Технич.жұмысшы, желдетілетін жасушалар	25%	
	Жануарларды күту жөніндегі жұмысшы	25%	
Шаруашылық жұмыс бөлімі, шаруашылық қызмет			
	Дезинфектор	25%	
	Жинаушы	25%	
	Дәретханалар бойынша тазалаушы	30%	
	Слесарь-сантехник	34%	
	Газэлектрдәнекерлеуші	34%	

Құрылымдық бөлімшелердің атауы	Лауазым атауы	Еңбек жағдайлары зиянды жұмыс үшін қосымша ақының мөлшері	Психоэмоционалды және физикалық белсенділік үшін үстемесі мөлшері
Осы құжатта қолданылатын ескерту және қысқартулар:			
ҚР ДСӘДМ №1053 бұйрығы		"Жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысына және еңбекақының жоғары мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесін, сондай-ақ оларды беру қағидаларын бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1053 бұйрығы"	
Қаулысына -		Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы	
Қосымша ақы -		Лауазымдық жалақыға қосымша ақы жүргізілетін, тиісті құрылымдық бөлімшелер қызметкерлеріне еңбек жағдайлары үшін белгіленетін пайыздық қатынаста АЙҚЫНДАЛАДЫ.	
БДО -		Базалық лауазымдық жалақы Қазақстан Республикасы Үкіметінің Қаулысына сәйкес айқындалады.	

- Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы, өндірістік тазалық, жұмысшыларға қауіпсіз еңбек жағдайын жасау шараларының жоспары

№ л/п	Шаралар атауы	Орындалу мерзімі	Жауапты орындаушы	Нормативтік-құқықтық актілерге сілтеме
1	Өндірісте қауіпсіздік қызметі мен еңбекті қорғауға және өндірістік жаракат пен кәсіби аурулардың алдын алуға байланысты құқықтық, әлеуметтік-экономикалық, ұйымдастырушылық - техникалық, емдеу – профилактикалық және өзге де шаралар кешенін дайындау және іске асыру	Тұрақты негізде	Зан басқармасының басшысы; Адами ресурстар басқармасының басшысы; ЭЖД жетекшісі	
2	Еңбек жөніндегі өкілетті мемлекеттік орган бекіткен қауіпсіздік қызметі мен еңбекті қорғау жөніндегі нұсқауды қайта қарау, әзірлеу және бекіту. Кәсіпорының бекітілген нұсқауларымен құрылымдық бөлімшелерін таныстыру.	Тұрақты негізде	ДЭР Жетекшісі	ҚР Еңбек кодексінің 182 бабы; Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 30 қарашадағы № 927 бұйрығы; «Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықты әзірлеу, бекіту және қайта қарау қағидаларын бекіту туралы»
3	Кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелерінде қауіпсіздік пен еңбекті қорғау жұмыстарын ұйымдастыру, үйлестіру және қауіпсіздік пен еңбекті қорғау бойынша бақылау, қауіпсіздік пен еңбекті қорғау бойынша нормативтік құқықтық актілер талаптарын жұмысшылардың орындалуын бақылау.	Тұрақты негізде	ЭЖД жетекшісі	ҚР Еңбек кодексінің 4 бөлімі
4	Қауіпсіздік қызметі мен еңбекті қорғау мәселелері бойынша еңбек жөніндегі өкілетті мемлекеттік орган бекіткен тәртіпке сәйкес жұмысшыларды оқыту, нұсқау жұмыстарын жүргізу (жұмыс орнында кіріспе; орнында алғаш рет; қайталама; жоспардан тыс; мақсатты нұсқаулар), білімін тексеру. Қауіпсіздік қызметі мен еңбекті қорғау мәселелеріне байланысты кәсіпорынның басшы қызметкерлеріне және қауіпсіздік пен еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты тұлғаларға сәйкес білім беру ұйымдарында біліктілік курстарын өткізу және білімін тексеру.	Жүйелі түрде уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген мерзімге сәйкес	ЭЖД жетекшісі	ҚР Еңбек кодексінің 182 бабы; Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы № 1019 бұйрығы " Қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқыту, оларға нұсқама беру және білімдерін тексеру қағидалары мен мерзімдерін бекіту туралы"
5	Адамдарды техникалық ғимараттан және Кәсіпорынның жалпы қолданыстағы ғимаратынан эвакуациялау жоспары бекітілген талалтарға сәйкестігін қамтамасыз ету. Кәсіпорын ғимаратында	Тұрақты негізде	ЭЖД жетекшісі	

	құрылымдық өзгерістер болған жағдайда эвакуациялау жоспарын өз уақытында түзету.			
6	Кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелерінде қауіпсіздік техникасы, еңбекті қорғау және өрт қауіпсіздігі бойынша жауапты тұлға тағайындау. Жауапты тұлғаларды нұсқауларды тіркеу журналымен қамтамасыз ету.	30.01.2020ж. дейін	Зан басқармасының басшысы; Адами ресурстар басқармасының басшысы; ЭЖД жетекшісі	
7	Жұмыскерлермен Еңбек келісім шартын жасасу барысында қауіпсіздік пен еңбекті қорғау бойынша талаптардың сақталуын бақылау: - ауыр жұмыс жасайтын, зиянды (аса зиянды) және (немесе) қауіпті жағдайда еңбек ететін жұмысшыларды алдын-ала медициналық тексеруден өткізіп, денсаулық жағдайына байланысты жұмысшының қарсы көрсетілімі жоқ екендігін анықтағаннан кейін ғана еңбек келісім шарттарын жасасу қажеттігін қадағалау; - жасы он сегізге толмаған жасөспірімдермен және ауыр жұмыс жасайтын, зиянды (аса зиянды) және (немесе) қауіпті жағдайда еңбек ететін жұмысшылармен қосымша атқару туралы еңбек келісім шарт жасасуды болдырмауды қадағалау.	Тұрақты негізде	Зан басқармасының басшысы; Адами ресурстар басқармасының басшысы; ЭЖД жетекшісі	ҚР Еңбек кодексінің 2 Бөлігі ,4 Бөлімі, 32 бабы ҚР Еңбек кодексінің 2 Бөлігі ,4 Бөлімі, 26 бабы
8	Кәсіпорынның қаржысы есебінен ауыр жұмыс жасайтын, зиянды (аса зиянды) және (немесе) қауіпті жағдайда еңбек ететін жұмысшыларды, сонымен қатар, жұмысшыны еңбек жағдайы өзгерген немесе кәсіби ауру туындаған жағдайда Қазақстан Республикасының заңнамасында бекітілген тәртіп бойынша кезеңдік медициналық тексеру мен зерттеуден өткізуді ұйымдастыру және өткізу.	Жыл сайын, мемлекеттік орган бекіткен мерзімге сәйкес	Зан басқармасының басшысы; Адами ресурстар басқармасының басшысы; ЭЖД жетекшісі ЭҚД жетекшісі	ҚР Еңбек кодексінің 18 Тарауы ,17 тармағы, 182 бабы
9	Еңбек бойынша мемлекеттік өкілетті органмен белгіленген нормаларға сәйкес жұмысшыларды емдеу-профилактикалық тағамды, сүт, тазалау және дезинфекция құралдарымен, жөндеуге арналған арнайы аяқ - киім және киіммен, санитариялық-гигиеналық жағдай жасау.	Тұрақты негізде	ЭЖД жетекшісі ЭҚД жетекшісі	ҚР Еңбек кодексінің 182 бабы; Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1054 бұйрығы «Жұмыс берушінің қаражаты есебінен жұмыскерлерге сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдері, емдік-профилактикалық тағам, арнайы киім және басқа да жеке қорғаныш құралдарын беру, оларды ұжымдық қорғаныш құралдарымен, санитариялық-тұрмыстық

				үй-жайлармен және құрылғылармен қамтамасыз ету қағидаларын бекіту туралы»
10	Еңбек жағдайына байланысты өндірістік нысандарды аттестациялау.	5 жылда 1 рет	ЭЖД жетекшісі ЭҚД жетекшісі	Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1057 бұйрығы «Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша мерзімдік аттестаттау қағидаларын бекіту туралы Ереже»
11	Еңбек жағдайына байланысты өндірістік нысандарды аттестациялау нәтижелері бойынша шаралар кешенін орындау: - жұмыс орындарын заңдық күші бар нормативтік құқықтық акт талаптарына сәйкес еңбек жағдайы мен қауіпсіздігін жақсарту бойынша ұйымдастырушылық - техникалық шаралар кешенін өткізу; - бекітілген талаптарға сәйкес келмейтін өндірістік нысандар мен құрал-саймандарды пайдалануды тоқтату туралы, сонымен қатар қажет жағдайда технологияны өзгерту туралы шешім қабылдау; - қауіпті және зиянды еңбек жағдайында жұмыс жасайтын қызметкерлерге еңбекақы және жеңілдіктер мен өтемақы ұсыну шарттарын қарастыру.	Тексеру нәтижелері бойынша	ЭЖД жетекшісі ЭҚД жетекшісі Зан басқармасының басшысы; Адами ресурстар басқармасының басшысы;	
12	Кәсіпорынның өрт қауіпсіздігі бойынша шараларды іске асыру: - кәсіпорын ғимаратын сәйкес өртке қарсы құрал-сайман, өрт қауіпсіздігі нұсқаулары және ережелермен қамтамасыз ету; - жұмыскерлерді өрт-техникалық минимум бойынша оқыту өткізу; - кәсіпорын ғимараттарында өрт сөндіргіш құралдары, өрт қауіпсіздік бұрышы, өрт гидрантының болуын және олардың техникалық жағдайын, жарамдылық мерзімін, бекітілген нормативке сәйкестігін тексеру, қажет болған жағдайда заңдық күші бар стандарт пен нормативтерге сәйкес қайта жасақталады.	Үнемі, тоқсанына кемінде бір рет	ЭЖД жетекшісі	Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2014 жылғы 9 қазандағы № 1077 қаулысы. Өрт қауіпсіздігі қағидаларын бекіту туралы
13	Улы, жарылғыш заттар мен материалдардың сақталуын бақылау.	Тұрақты негізде	ЭЖД жетекшісі	
14	Кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелерін медициналық дәрікаптармен қамтамасыз ету.	Тұрақты негізде	ЭЖД жетекшісі ЭҚД жетекшісі	Қазақстан Республикасының 18 қыркүйек 2009 жылғы "Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі" Кодексіне сәйкес

				Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 22 мамырдағы № 380 бұйрығы. Алғашқы көмек көрсетуге арналған дәрі қобдишасының құрамын бекіту туралы
15	Трансформаторлық шағын станцияларды қоса алғанда ішкі электр желілерінің, сөндіргіш құралдары мен шамдардың жағдайына бақылау жүргізу.	Тұрақты негізде	ЭЖД жетекшісі	
16	Ортақ қолданатын орындардағы сантехникалық құрал-жабдықтың жұмысын бақылау.	Тұрақты негізде	ЭЖД жетекшісі	
17	Қолданыстағы қазіргі стандарт пен нормативтерге сәйкес Кәсіпорынның оқу корпустары, жатақханаларында, жалпы пайдалану орындарында үнемі дезинфекция жүргізу.	Тұрақты негізде	ЭЖД жетекшісі	
18	Кәсіпорынның ғимараттарын қысқы мерзімге дайындау: - жылу жүйесін және желдеткіш құрылғыларын жөндеу жұмыстарын арттыру, есіктерді бітеу, рамаларды терезелеу.	I қазанға дейін	ЭЖД жетекшісі	
19	Кәсіпорын аумағында қысқы мерзімде қозғалыс қауіпсіздігін қамтамасыз ету: қардан тазалау, жаяу жүргіншілер жүретін жолдарға құм немесе реагент шашу, шағырды қардан тазалау.	Қысқы уақытта	ЭЖД жетекшісі	
20	Ауысымда химиялық заттармен істегені үшін сүт немесе тең бағалы тағам өнімдерін беру.	Еңбек жағдайлары бойынша аттестация нәтижесіне сәйкес	Құрылымдық бөлімшелерінің басшылары	Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1056 бұйрығы. «Жұмыскерлерге сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдерін, емдік-профилактикалық тағам беру нормаларын бекіту туралы»

Тараптар үш күндік мерзім ішінде барлық қажетті құжаттарды ұсынуы тиіс.

4) Келісім шарттарының бұзылғаны үшін жауапкершілік.

- Осы Келісімде қарастырылған өз міндеттемелерін орындамағаны және/немесе тиісінше орындамағаны үшін Тараптар Қазақстан Республикасының заңдық күші бар заңнамаға сәйкес жауапкершілікке тартылады.
- Осы Ұжымдық -шарттың шарттарын бұзған Тарап бұзу туралы мәлімдеме алынған күннен бастап бір айдың ішінде жіберілген қателік бойынша жұмыс істеуі қажет.
- Осы Ұжымдық шарт бірдей заңдық күші бар, екі түпнұсқа данада дайындалған. Бір дана Кәсіпорын әкімшілігінде, екіншісі Кәсіподақта, сақталады.

16. МЕКЕН-ЖАЙЫ, РЕКВИЗИТТЕР МЕН ТАРАПТАР ҚОЛЫ

Кәсіпорын:

«С.Ж.Асфендияров атындағы Қазақ ұлттық медициналық университеті» КЕАҚ
БСН 181240006407

Мекен-жайы: ҚР, 050012, Алматы қаласы, Төле би, 94

Банк реквизиті:

ЖСҚ KZ688562203106071355

«БанкЦентрКредит» АҚ

БСК КСJBKZKX

Тараптардың қолдары:

Кәсіпорын жағынан:

Ректор:


Р. Нургожин
Кол қойылған күні: 18.05.2020


Кәсіподақ:

«С.Ж.Асфендияров атындағы ҚазҰМУ жұмысшыларының жергілікті кәсіподағы» ҚБ
БСН 951240001996

Мекен-жайы: ҚР, 050012, Алматы қаласы, Төле би, 94

Банк реквизиті:

ЖСҚ KZ368560000000462520

«БанкЦентрКредит» АҚ

БСК КСJBKZKX

Кәсіподақ жағынан:

Төраға:


С. Адилымбеков
Кол қойылған күні: 18.05.2020


**НЕКОММЕРЧЕСКОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ С.Д. АСФЕНДИЯРОВА**



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2020- 2025 года
между работодателем и трудовым коллективом
некоммерческого акционерного общества
«Казахский национальный медицинский университет
имени С.Д. Асфендиярова»**

г. Алматы, 2020г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1) Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан «Об образовании», Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», генеральным, отраслевым и региональными соглашениями, а также иными законодательными и нормативными актами, действующими на территории Республики Казахстан.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Некоммерческое акционерное общество «Казахский национальный медицинский университет имени С.Д. Асфендиярова - (далее по тексту - «Предприятие»), в лице ректора Нургожина Талгата Сейтжановича действующего на основании Устава, с одной стороны, и коллективом работников Предприятия, от имени которых заключен Коллективный договор в лице Алтынбекова Сагата Абылкаировича Председателя Общественного Объединения «Локальный профсоюз работников НАО КазНМУ им.С.Д. Асфендиярова» (далее по тексту - «Профсоюз»), с другой стороны, далее совместно именуемыми «Стороны», а по отдельности, как указано выше, или «Сторона».

- 2) Для целей настоящего Договора под «коллективом» понимается коллектив работников, состоящих с Предприятием в трудовых отношениях на основании заключенных трудовых договоров. Не считаются входящими в состав трудового коллектива лица, осуществляющие выполнение работ (услуг) для Предприятия на основе гражданско-правовых договоров подряда либо иных соглашений, не подпадающих под понятие трудовых договоров.
- 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.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

- 1) Настоящий договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Предприятием и работниками Предприятия на основе согласования взаимных интересов Сторон.
- 2) Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Предприятием его работникам.
- 3) В настоящем Договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников Предприятия.
- 4) Перечисленные ниже документы и условия, оговоренные в них, образуют данный Договор и считаются его неотъемлемой частью, а именно:
 - настоящий Договор;
 - Список структурных подразделений, профессий и должностей, перечень тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда в НАО "КазНМУ им. С.Д. Асфендиярова", работа в которых даёт право на доплату, сокращенную продолжительность рабочего времени и на дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (Приложение № 1 к Договору);
 - План мероприятий по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, созданию безопасных условий труда и быта работников (Приложение № 2 к Договору).

3. ЦЕЛИ И ПРИНЦИПЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРА

- 1) 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 представительным органом работников.
- 2) 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) Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора и ответственность их представителей за невыполнение по их вине отдельных его положений.

4. СРОК И СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

- 1) Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания и действует до 31 декабря 2025 года.
В случае истечения срока действия коллективного договора он считается продленным до заключения нового коллективного договора.
- 2) Договор сохраняет свое действие на период реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) Предприятия.
- 3) При смене собственника имущества Предприятия действие Договора сохраняется в течение трёх месяцев. В этот период Стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.
- 4) При ликвидации Предприятия, объявлении его банкротом настоящий Договор прекращает действие с момента прекращения трудовых договоров с работниками Предприятия.
- 5) Действие Договора распространяется на Предприятие Работодателя и работников Организации, от имени которых заключен коллективный договор, и присоединившихся к нему работников. Порядок и условия присоединения определяются в главе 14 настоящего Коллективного договора.

5. СТАТУС ПРОФСОЮЗА, ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 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.
- 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.

- 3) Профсоюз признаёт свою ответственность за реализацию общих целей в учебном процессе, научно-производственной деятельности и социальной политике Предприятия и направляет свою работу на претворение в жизнь планов деятельности Предприятия.
- 4) Работники пользуются юридической, материальной и моральной защитой со стороны Профсоюза. Выборные профсоюзные работники не могут быть уволены без согласия выборного профоргана.
- 5) Работникам при их участии в составе делегатов на съездах, конференциях, пленумах, а также во время профсоюзной учёбы сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.
- 6) В целях создания условий для деятельности Профсоюза Предприятие на безвозмездной основе предоставляет Профсоюзу во временное пользование кабинеты, мебель, компьютер с выходом в Интернет, оргтехнику и служебный автотранспорт для кратковременных разовых служебных поездок.

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

- 1) Права и обязанности Сторон в процессе трудовых отношений регламентируются действующим законодательством Республики Казахстан, настоящим Договором, трудовыми договорами и внутренними нормативными актами Предприятия, изданными в пределах его полномочий.
- 2) **Взаимные обязательства Сторон.**
 - ✦ В совместной деятельности Предприятие и Профсоюз обязуются неукоснительно соблюдать условия настоящего Договора и признавать при этом:
 - приоритет законов и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан;
 - права и полномочия каждой из Сторон;
 - пунктуальность выполнения своих обязательств;
 - соблюдение и выполнение установленных законодательством социальных гарантий работников.
 - ✦ Предприятие и Профсоюз признают социальное партнерство как необходимую форму сотрудничества и элемент формирования условий, при которых предоставляется возможность регулировать, предотвращать или разрешать социальные конфликты, формировать социальный мир и согласие в коллективе, утверждать цивилизованные формы социально-трудовых отношений между работниками администрацией Предприятия.
 - ✦ Предприятие и Профсоюз считают необходимым продолжить совместную работу по развитию и совершенствованию социального партнёрства по всем направлениям деятельности Предприятия, на основе законодательства Республики Казахстан.
 - ✦ Предприятие и Профсоюз оказывают взаимную поддержку и содействие в разработке и выполнении мероприятий, направленных на улучшение условий труда, учёбы и отдыха работников, по взаимной договоренности проводят их совместно.
 - ✦ В целях осуществления совместной социальной поддержки работников, Предприятие и Профсоюз могут оговорить объём денежных средств, выделяемых Предприятием Профсоюзу на эти цели, в зависимости от наличия средств у Предприятия.
- 3) **Профсоюз имеет право:**
 - ✦ Осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и исполнением настоящего Договора, вносить предложения и добиваться от администрации Предприятия устранения выявленных нарушений.

- Быть полномочным представителем интересов работников по вопросам, возникшим между администрацией и работниками Предприятия.
 - Принимать участие в реформировании системы оплаты труда на Предприятии.
- 4) **Профсоюз обязуется:**
- Защищать интересы работников в части выполнения установленных социальных гарантий, положений настоящего Договора, действующего трудового законодательства, не допускать ущемления прав и интересов работников.
 - Осуществлять общественный контроль за соблюдением норм трудового законодательства на Предприятии, способствовать соблюдению администрацией Предприятия трудовых, социальных и иных прав, гарантий и компенсаций, предоставленных работникам Предприятия законодательством и настоящим Договором.
 - Предоставлять работникам Предприятия бесплатные консультации и правовую помощь по вопросам трудового законодательства.
 - Совместно с администрацией Предприятия обеспечить работу согласительной комиссии по рассмотрению трудовых споров.
 - Представлять интересы работников на переговорах с Предприятием при решении трудовых конфликтов в рамках согласительной комиссии.
 - Содействовать предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Договор.
 - Принимать воспитательные меры воздействия, направленные на выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка, обеспечение трудовой дисциплины, повышение творческой активности и эффективного труда.
 - Использовать возможности переговорного процесса для предотвращения социальной напряженности в коллективе.
 - Оказывать работникам поддержку и выделять совместно с администрацией Предприятия финансовые средства на спортивно-оздоровительную работу и культурно-массовые мероприятия, проводимые на Предприятии.
 - Информировать администрацию Предприятия о массовых мероприятиях, проводимых Профсоюзом, проводить их без ущерба для производственного и учебного процессов.
 - Ежегодно предоставлять новогодние подарки членам Профсоюза.
 - Оказывать материальную (благотворительную) помощь членам Профсоюза.
 - Информировать работников о результатах выполнения Договора.
 - Исполнять другие обязательства, предусмотренные действующим законодательством и настоящим Договором.
 - Использовать профсоюзные взносы Работников в соответствии с Уставом профсоюзной организации.
- 5) **Предприятие имеет право:**
- Требовать от Профсоюза предоставления полной и достоверной информации о деятельности Профсоюза в рамках социально-экономической поддержки работников Предприятия и по распределению средств, выделенных Предприятием.
 - Требовать от Профсоюза предоставления информации о членстве работников Предприятия в Профсоюзе.
 - Обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации с возмещением своих затрат, связанных с обучением работника в соответствии с Трудовым кодексом.
- 6) **Предприятие обязуется:**
- Соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, настоящего Договора, трудовых договоров, заключенных с работниками Предприятия, изданных им актов.

- Соблюдать права Профсоюза и работников Предприятия в соответствии с действующим законодательством и условиями настоящего Договора.
- Осуществлять комплексное управление охраной труда, принимать своевременные меры по устранению выявленных нарушений.
- Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.
- Уведомлять Профсоюз за один месяц в письменном виде и проводить с ним переговоры по соблюдению прав и интересов работников в случае ликвидации, реорганизации, реструктуризации, оптимизации Предприятия, следствием которых может стать высвобождение работников.
- Информировать Профсоюз о планах и задачах Предприятия в области трудовых отношений, о ходе их выполнения и предполагаемых изменениях.
- Информировать работников о результатах выполнения Договора.
- Предоставлять Профсоюзу возможность осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства на Предприятии, положений Коллективного договора на Предприятии. Направлять вновь принимаемых работников к представителю Профсоюза для консультации по вопросам заключения трудового договора и вступления в Профсоюз.
- Осуществлять удержание ежемесячно из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, профсоюзных взносов в размере 1% среднего заработка через бухгалтерию Предприятия и перечисление на расчётный счёт Профсоюза с перечислением на счет Профкома не позднее первой декады следующего месяца. (п.2) ст.29 Закона РК «О профсоюзах»)
- Перечисляет ежемесячно на расчетный счет Профсоюза денежные средства на проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий в размере 0,7 % (процента) от фактического фонда оплаты труда направленных на социальную защиту работников университета. (п. 2),3) ст. 30 Закона РК «О профсоюзах»)
- Один раз в квартал предоставлять уполномоченному государственному органу по труду и местному органу по инспекции труда, Профсоюзу (представителям работников) по их письменному запросу необходимую информацию для мониторинга состояния условий, безопасности и охраны труда;
- В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, согласовывать с Профсоюзом локальные акты, содержащие нормы трудового права (Положение о системе оплаты труда и материального стимулирования работников Предприятия; Правила внутреннего трудового распорядка).
- Права и обязанности работников Предприятия определяются действующим законодательством Республики Казахстан, трудовыми договорами, Правилами внутреннего трудового распорядка и внутренними нормативными актами Предприятия, изданными в пределах его полномочий.

7. Режим работы

7.1. Рабочая неделя.

7.1.1. На Предприятии устанавливаются следующие виды рабочей недели:

- 1) **шестидневная рабочая неделя** с одним выходным днем – воскресенье, - для работников профессорско-преподавательского состава, а также работников учебно-вспомогательного персонала, входящих в структуру кафедр Предприятия;
- 2) **пятидневная рабочая неделя** с двумя выходными днями - суббота и воскресенье, - для работников административно-управленческого персонала, работников учебно-вспомогательного персонала, не входящих в структуру кафедр Предприятия, а также работников обслуживающего и прочего персонала.

7.2. Продолжительность рабочего времени.

7.2.1. К рабочему времени относятся:

- 1) фактическое время выполнения работником трудовых обязанностей;
- 2) подготовительно-заключительные работы: подготовка методических и других материалов, в том числе вне места постоянной работы; получение материалов, инструментов; ознакомление с техникой, документацией; подготовка и уборка рабочего места и другие;
- 3) перерывы, предусмотренные технологией, организацией труда, правилами нормирования и охраны труда;
- 4) время нахождения в командировке;
- 5) дежурства в праздничные и выходные дни, дежурства на дому;
- 6) время присутствия или ожидания работы на рабочем месте, когда работник не располагает свободно своим временем и действует в интересах Предприятия;
- 7) другие периоды, определяемые трудовым договором, актами Предприятия либо нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

7.2.2. В соответствии с действующим трудовым законодательством предусматриваются следующие виды продолжительности рабочего времени:

- 1) нормальная продолжительность;
- 2) сокращенная продолжительность;
- 3) неполное рабочее время.

7.2.3. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:

40 часов в неделю.

7.2.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством:

- 1) для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста:
 - в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
 - в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 36 часов в неделю;
 - для учащихся организаций образования, совмещающих в течение учебного года учёбу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа в день, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 3,5 часа в день;
- 2) для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и/или опасными условиями труда, - в соответствии со Списком структурных подразделений, профессий и должностей, перечень тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда в НАО "КазНМУ им. С.Д. Асфендиярова", работа в которых даёт право на доплату, сокращенную продолжительность рабочего времени и на дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.
- 3) для работников - инвалидов первой и второй групп - не более 36 часов в неделю.

7.2.5. На Предприятии может применяться режим сокращенного рабочего времени помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством:

- 1) для женщин, имеющих детей в возрасте до 5 лет;

- 2) для лиц, имеющих хронические заболевания, совместимые с занятием трудовой деятельностью, на период прохождения медицинского обследования и лечения;
- 3) для лиц, частично утративших трудоспособность на производстве;
- 4) для лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

Продолжительность сокращенного рабочего времени для указанных категорий работников устанавливается приказом ректора Предприятия на основании письменного заявления работника с учётом мотивированного мнения руководителя структурного подразделения или рапорта руководителя структурного подразделения, в котором работает работник.

7.2.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 2 (два) часа, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

7.3. Продолжительность ежедневной работы.

7.3.1. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) составляет:

- 1) при пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) не может превышать 8 часов при недельной норме 40 часов, 7 часов 12 минут при недельной норме 36 часов и 5 часов при недельной норме 24 часа;
- 2) при шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) не может превышать 7 часов при недельной норме 40 часов, 6 часов при недельной норме 36 часов и 4 часа при недельной норме 24 часа;
- 3) продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) работников-инвалидов первой и второй групп не может превышать семь часов.

7.4. Режим рабочего времени.

7.4.1. Работникам профессорско-преподавательского состава и работникам учебно-вспомогательного персонала, входящим в структуру кафедр Предприятия, режим рабочего времени устанавливается согласно графику работы кафедры.

График работы утверждается по каждой кафедре отдельно заведующим кафедрой в зависимости от утверждённого на Предприятии расписания учебных занятий и других видов работ (методической, научной, воспитательной, клинической и общественной), и с соблюдением требований, установленных настоящими Правилами.

В зависимости от расписания учебных занятий, график работы кафедры может быть утверждён на месяц или на учебный семестр.

Расписание учебных занятий составляется администрацией Предприятия исходя из педагогической целесообразности, с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

В пределах рабочего дня преподаватели должны заниматься всеми видами учебной, методической, научно-исследовательской, воспитательной, клинической, общественной работы согласно занимаемой должности, учебного плана, плана научно-исследовательской работы и индивидуального плана.

7.4.2. Медицинским работникам клинических подразделений Предприятия, режим работы устанавливается с учётом сменности правилами внутреннего распорядка данных структурных подразделений, с соблюдением требований действующего законодательства Республики Казахстан и настоящих Правил.

7.4.3. В непрерывных производствах, где режим рабочего времени не может быть организован по графикам пяти- или шестидневной рабочей недели, а также в случаях, когда длительность производственного процесса либо режим производственной деятельности превышает норму продолжительности ежедневной работы, устанавливается сменная работа.

При сменной работе продолжительность рабочей смены, переход из одной рабочей смены в другую устанавливаются графиками сменности, обеспечивающими непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности.

Графики сменности утверждаются Предприятием и доводятся администрацией Предприятия до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Графики сменности должны предусматривать регулярные выходные дни для каждого работника, постоянный состав бригад и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику. В графиках особо оговаривается порядок предоставления отгулов за переработку, когда в пределах графика смену прекратить невозможно.

Привлечение работника к работе в течение двух рабочих смен подряд запрещается.

7.4.4. Остальным категориям работников устанавливается режим рабочего времени внутренними нормативными документами Предприятия.

7.5. Сверхурочные работы.

7.5.1. Под «сверхурочной работой» понимается работа, выполняемая работником по инициативе администрации Предприятия за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

7.5.2. К сверхурочным работам не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста.

7.5.3. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

7.5.4. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника в течение суток два часа, а на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и/или опасными условиями труда - один час. Общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать двенадцать часов в месяц и сто двадцать часов в год.

7.5.5. Работники Предприятия могут привлекаться к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, таких как ночные дежурства на клинических базах, urgentные дежурства в отпускное время только с их письменного согласия и с оплатой в установленном порядке.

7.5.6. При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается не ниже чем в полуторном размере. При сдельной оплате труда доплата за работу в сверхурочное время производится в размере не ниже пятидесяти процентов установленной тарифной ставки (должностного оклада) работника.

7.6. Работа в выходные, праздничные дни и в ночное время.

7.6.1. Работа в выходные и праздничные дни по инициативе Предприятия допускается с письменного согласия работника, за исключением случаев, в которых не требуется письменное согласие работника:

- для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;
- для предотвращения и расследования несчастных случаев, гибели или порчи имущества;
- для выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Предприятия в целом или его отдельных подразделений.

7.6.2. Работа в выходные и праздничные дни допускается по инициативе работника на основании разрешения администрации Предприятия.

7.6.3. При работе в выходные и праздничные дни по желанию работника предоставляется другой день отдыха или производится оплата, не ниже чем в двойном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника.

7.6.4. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни оформляется актом работодателя (приказом).

7.6.5. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

- 7.6.6. Каждый час работы в ночное время оплачивается не ниже чем в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника.
- 7.6.7. Привлечение работников к работе в выходные, праздничные дни и в ночное время производится с соблюдением ограничений, установленных Трудовым кодексом.
- 7.7. Время отдыха.**
- 7.7.1. Работникам Предприятия предоставляются все предусмотренные действующим законодательством Республики Казахстан о труде и образовании виды времени отдыха. При этом учитываются особенности регулирования времени отдыха профессорско-преподавательского состава и научных работников.
- 7.8. Перерыв для отдыха и приёма пищи.**
- 7.8.1. В течение ежедневной работы (рабочей смены) работникам предоставляется один перерыв для отдыха и приёма пищи:
- 1) работникам профессорско-преподавательского состава и работникам учебно-вспомогательного персонала, входящим в структуру кафедр Предприятия, - продолжительностью не менее получаса. Точное время перерыва устанавливается согласно графику работы кафедры;
 - 2) медицинским работникам клинических подразделений Предприятия, - продолжительностью не менее получаса.
Точное время перерыва устанавливается правилами внутреннего распорядка данных структурных подразделений;
 - 3) работникам других категорий, - продолжительностью не менее 1 (один) час.
- 7.8.2. Перерыв для отдыха и приёма пищи должен устанавливаться не ранее чем через три часа и не позднее чем через четыре часа после начала ежедневной работы (рабочей смены).
- 7.8.3. Перерыв для отдыха и приёма пищи может устанавливаться позднее чем через четыре часа после начала ежедневной работы (рабочей смены) при режиме гибкого суммированного учёта рабочего времени с продолжительностью ежедневной работы (рабочей смены) свыше 8 часов.
- 7.8.4. Время перерыва для отдыха и приёма пищи не включается в рабочее время. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, администрация Предприятия обязана обеспечить работнику возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время в специально оборудованном месте. Перечень таких работ, порядок и место для отдыха и приёма пищи устанавливаются Предприятием по согласованию с Профсоюзом.
- 7.9. Отпуск.**
- 7.9.1. Работникам Предприятия предоставляется оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы, а также другие виды отпусков, предусмотренные действующим законодательством о труде.
- 7.9.2. Ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск разделяется на:
- основной отпуск;
 - дополнительный отпуск.
- 7.9.3. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков определяется графиками отпусков, утверждаемыми Предприятием с учётом мнения работников. В случае изменения графика отпусков в связи с производственной необходимостью, администрация Предприятия обязана уведомить работника об этом не менее, чем за две недели до начала трудового отпуска.
- 7.9.4. Работникам Предприятия устанавливается следующая продолжительность оплачиваемого ежегодного трудового отпуска в календарных днях:
- **56 (пятьдесят шесть) дней**, - педагогическим работникам и работникам, приравненным к педагогическим;

- **30 (тридцать) дней**, - работникам, не относящимся педагогическим работникам и работникам, приравненным к педагогическим;
- 7.9.5. Отдельным категориям работников в соответствии с действующим законодательством и внутренними нормативными документами Предприятия может предусматриваться отпуск иной продолжительности, но не ниже продолжительности, установленной действующим трудовым законодательством.
- 7.9.6. Продолжительность оплачиваемого ежегодного трудового отпуска исчисляется в календарных днях без учёта праздничных дней, приходящихся на дни трудового отпуска, независимо от применяемых режимов и графиков работы.
- 7.9.7. Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются в соответствии с действующим законодательством:
- 1) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, в соответствии со Списком структурных подразделений, профессий и должностей, перечень тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда в НАО "КазНМУ им. С.Д. Асфендиярова", работа в которых даёт право на доплату, сокращенную продолжительность рабочего времени и на дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;
 - 2) инвалидам первой и второй групп продолжительностью - 6 календарных дней;
- Иным категориям работников предоставление дополнительного ежегодного отпуска и его минимальная продолжительность могут устанавливаться законами Республики Казахстан.**
- 7.9.8. Порядок и условия предоставления дополнительного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска:
- 1) дополнительный отпуск предоставляется сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска, а при наличии у работника права на дополнительные отпуска по другим основаниям - сверх этих отпусков;
 - 2) дополнительный отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, предусмотренным по занимаемой должности;
- 7.9.9. Работникам Предприятия предоставляются следующие виды социальных отпусков:
- отпуск без сохранения заработной платы;
 - учебный отпуск;
 - отпуска в связи с рождением ребёнка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребёнка (детей).
- 7.9.10. По соглашению сторон трудового договора на основании заявления работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и администрацией Предприятия.
- 7.9.11. На основании письменного заявления работника Предприятие обязано предоставить отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней при:
- регистрации брака;
 - рождении ребенка;
 - смерти близких родственников;
- 7.9.12. Предприятие обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые выходные дни по письменному заявлению Работника, поданному не менее, чем за 5 (пять) рабочих дней до выходного дня, в случаях:
- бракосочетания Работника – 5 рабочих дней;
 - бракосочетания его детей - 3 рабочих дня;
 - юбилейной даты (50, 60 и 70, 75 лет) – 1 календарный день;
 - в связи с рождением (усыновлением) ребенка – 5 календарных дней;

- в связи со смертью близких родственников (мать, отец, дети, родные брат, сестра, супруг, супруга, дедушка, бабушка) – 5 календарных дней;
 - переездом на новое место жительства – 3 (три) рабочих дня;
 - родителям школьников младших классов (до 10 лет) 1 сентября (или в другой день начала учебного года).
- 7.9.13. Педагогические работники имеют право на творческий отпуск для занятия научной деятельностью с сохранением педагогического стажа.
- 7.9.14. Беременным женщинам, женщинам, родившим ребенка (детей), женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим новорожденного ребенка (детей), предоставляются следующие отпуска в связи с рождением ребенка:
- отпуск по беременности и родам;
 - отпуск работникам, усыновившим или удочерившим новорожденного ребенка (детей);
 - отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет.
- 7.9.15. Предоставление отпусков в связи с рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), отпусков по уходу за детьми, осуществляется на условиях, предусмотренных статьями 99 - 100 Трудового кодекса.
- 7.10. Для отдельных категорий или групп работников внутренними нормативными документами Предприятия и трудовыми договорами может быть предусмотрен иной режим работы.

8. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

- 1) Порядок приёма на работу, перевода работников, основания и порядок расторжения с работниками трудовых договоров регулируются Трудовым кодексом Республики Казахстан, законами и другими нормативными правовыми актами, регулирующими деятельность медицинских государственных организаций образования, Уставом Предприятия, настоящим Договором и внутренними нормативными актами Предприятия.
- 2) **Статус педагогического работника.**
 - К педагогическим работникам относятся лица, занимающиеся образовательной деятельностью, связанной с обучением и воспитанием обучающихся.
 - Перечень должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц утверждается Правительством Республики Казахстан.
- 3) **Заключение трудовых договоров.**
 - Стороны исходят из того, что трудовые отношения оформляются заключением письменного трудового договора между Предприятием и каждым работником индивидуально в соответствии с действующим трудовым законодательством.
 - Трудовой договор заключается согласно Типовой форме не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами. По одному экземпляру трудового договора хранится у работника и администрации Предприятия. В случаях и порядке, установленных действующим законодательством, внутренними нормативными актами Предприятия, заключению трудового договора могут предшествовать следующие процедуры:
 - избрание (выборы) на должность;
 - избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;
 - назначение на должность или утверждение в должности;
 - направление на работу уполномоченными законом органами в счёт установленной квоты;
 - вынесение судебного решения о заключении трудового договора.
 - В соответствии с Законом Республики Казахстан «Об образовании», замещение должностей научно-педагогических работников (профессорско-преподавательского состава, научных работников) осуществляется на конкурсной основе.

- Работник вправе дополнительно заключать с Предприятием договоры о выполнении различных видов учебных, научных, экспертных и иных работ, в том числе по разработке и внедрению новых технологий обучения, вне рамок соответствующих программ и государственных образовательных стандартов.
- 4) Допуск к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда, лиц, достигших пенсионного возраста производится с письменного согласия работника.
- 5) **Временный перевод на другую работу по состоянию здоровья**
- Работник временно переводится на более легкую работу по состоянию здоровья на срок, указанный в медицинском заключении. По соглашению сторон работнику сохраняется заработная плата по прежней работе.
 - **Предложение о переводе на другую работу рассматривается в течении 7 календарных дней.**
 - В случае письменного отказа работника от временного перевода на другую работу при получении в связи с исполнением трудовых обязанностей производственной травмы, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, не связанного с производством, трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 3) пункта 1) статьи 58 Трудового кодекса.
- 6) **Изменение и дополнение трудового договора.**
- При изменении условий труда, в трудовой договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.
Под «условиями труда» понимаются - условия оплаты, нормирования труда, режима рабочего времени и времени отдыха, порядок совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, условия безопасности и охраны труда, технические, производственно-бытовые условия, а также иные по согласованию сторон условия труда.
 - Внесение изменений и дополнений в трудовой договор, в том числе при переводе на другую работу, осуществляется сторонами трудового договора в письменной форме путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.
 - Работники Предприятия могут привлекаться к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, только с их согласия на основании заключенных договоров подряда (оказания услуг), дополнительных соглашений к трудовым договорам и иных письменных соглашений, допускаемых действующим законодательством Республики Казахстан.
- 7) **Совместительство.**
- На Предприятии допускается совместительство на основании заключенного между работником и Предприятием трудового договора о работе по совместительству.
 - Под совместительством понимается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.
 - В трудовом договоре о работе по совместительству обязательно указание на то, что работа является совместительством.
- 8) **Совмещение** - При выполнении работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы по другой вакантной должности, между работником и Предприятием заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.
- 9) **Расширение зоны обслуживания** - При выполнении работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы по такой же вакантной должности в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены), между работником и Предприятием заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

10) **Исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника** - При выполнении работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы как по другой, так и по такой же должности.

Размеры доплат за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются Предприятием по соглашению с работником, и указываются в соответствующих дополнительных соглашениях.

11) **Порядок оформления простоя и условия оплаты времени простоя**

- **Простой** - временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, организационного, иного производственного или природного характера;
- Предприятие не позднее следующего рабочего дня со дня вынесения акта уведомляет работника о направлении его на простой посредством электронной почты, телефонной связи, либо другими способами.
- Оплата времени простоя по причинам, не зависящим от Предприятия и работника, устанавливается в размере не ниже минимального размера заработной платы или выше по решению Предприятия, по вине Предприятия - в размере не менее пятидесяти процентов от средней заработной платы работника.

12) **Расторжение трудовых договоров.**

- Основания расторжения трудового договора с работником по инициативе Предприятия регламентируются статьей 52 Трудового кодекса Республики Казахстан.
- При необходимости сокращения рабочих мест используются в указанном порядке следующие меры:
 - ликвидация вакансий, увольнение совместителей и временных работников по представлению руководителя структурного подразделения, в котором производится сокращение;
 - ограничение (запрет) совмещения профессий (должностей) и совместительства;
 - увеличение объема работ, выполняемых своими силами, за счёт сокращения объёмов, выполняемых сторонними организациями;
 - проведение внутри Предприятия переводов высвобождаемых работников на вакантные места с их согласия, при условии соответствия их образования квалификационным требованиям.
- Расторжение (прекращение) трудовых договоров с работниками, являющимися работниками по основаниям:
 - сокращения численности или сокращения штата работников;
 - несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;
 - отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда, производится с учётом мотивированного мнения Профсоюза.

Мотивированное мнение Профсоюза учитывается администрацией Предприятия при расторжении трудового договора с работником по указанным выше основаниям, однако не является решающим и обязательным для Предприятия.

Для получения мотивированного мнения Профсоюза администрация Предприятия представляет проект акта работодателя и обоснование по нему в Профсоюз.

Профсоюз в срок не более 5 (пяти) рабочих дней со дня представления проекта акта представляет мотивированное мнение по поступившему запросу.

- При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников администрация Предприятия обязана письменно уведомить работника о предстоящем расторжении трудового договора не менее чем за один месяц.
- При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам, имеющим более высокую квалификацию и опыт работы. При прочих равных условиях, преимущественное право на оставление на работе имеют:
 - семейные лица – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
 - работники, получившие на Предприятии трудовое увечье или профессиональное заболевание;
 - работники, повышающие квалификацию по направлению Предприятия без отрыва от работы;
 - лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
 - отцы или лица (опекуны), воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
 - одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста.
- Расторжение трудового договора по инициативе Предприятия с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1), 4) - 25) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса Республики Казахстан.
- В случае, если на день истечения срока трудового договора женщина представит медицинское заключение о беременности сроком двенадцать и более недель, Предприятие обязано по её письменному заявлению продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком.
- Дополнительным основанием для расторжения трудового договора о работе по совместительству по инициативе работодателя помимо оснований, предусмотренных статьей 52 Трудового Кодекса Республики Казахстан, является заключение трудового договора между этим же работодателем и работником, для которого эта работа будет являться основной.
- При прекращении трудового договора по совместительству работнику выплачивается компенсационная выплата за неиспользованный трудовой отпуск.

9. НОРМИРОВАНИЕ, ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1) Нормирование труда.

- Рабочее время, время отдыха, условия обеспечения трудовой дисциплины и иные вопросы регулирования трудовых отношений определяются Правилами внутреннего трудового распорядка с учётом норм действующего трудового законодательства и положений настоящего Договора.
- Учебная нагрузка, режим занятий обучающихся определяются утверждаемыми Предприятием положениями, подготовленными на основе государственных общеобязательных стандартов образования, санитарно-эпидемиологических правил и норм, учебных планов и рекомендаций органов здравоохранения и образования.
- Годовая учебная нагрузка профессорско-преподавательского состава Предприятия устанавливается в пределах годовой нормы рабочего времени и утверждается руководителем Предприятия на основании решения Правления университета.

2) Оплата труда.

- ✦ Система оплаты труда работников Предприятия устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами и внутренними нормативными актами Предприятия, регламентирующими вопросы оплаты труда.
- ✦ Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, виды и размеры оплаты труда, структура заработной платы, порядок применения надбавок и мер стимулирующего характера определяются в соответствии с утверждённым на Предприятии Положением «Об оплате труда, премирования, оказания материальной помощи и иных социальных выплат для работников и внутренними нормативными актами Предприятия.
- ✦ Предприятие создаёт условия, способствующие росту трудовых доходов работников Предприятия. С этой целью администрация поддерживает инициативы, направленные на повышение эффективности труда, способствует внедрению новых форм деятельности, совместительству и совмещению.
- ✦ Введение новых условий оплаты труда или изменение условий оплаты труда, которые влекут понижение всех видов оплаты труда работника, допускается в исключительных случаях, при недостаточности у Предприятия средств на оплату труда, с соблюдением норм трудового законодательства и с предварительным уведомлением Профсоюза не менее, чем за один месяц до введения изменений.
- ✦ Предприятие обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

10. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

- 1) Предприятие принимает на себя безусловное обязательство выполнять мероприятия по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, по созданию безопасных условий труда и быта работников, предусмотренные действующим законодательством Республики Казахстан.
- 2) **Предприятие обязуется:**
 - ✦ Обеспечить безопасные условия труда, принимать меры по предотвращению любых рисков на рабочих местах и в технологических процессах путём проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные.
 - ✦ Проводить все предусмотренные действующим законодательством организационно-технические мероприятия по безопасности и охране труда.
 - ✦ Предупреждать работников о вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания.
 - ✦ Осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда, обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.
 - ✦ Беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного органа по труду и территориальных подразделений уполномоченного государственного органа по труду, представителей работников, общественных инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда на Предприятии и соблюдения законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, а также для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
 - ✦ Выполнять предписания государственных инспекторов труда.
 - ✦ Своевременно и в полном объёме выполнять План мероприятий по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, созданию безопасных условий труда и быта работников (Приложение № 2 к Договору).
 - ✦ Предоставлять уполномоченному государственному органу по труду и его территориальным подразделениям, должностным лицам органов санитарно-эпидемиологической службы, представителям работников по их письменному запросу необходимую информацию о состоянии безопасности, условий и охраны труда на Предприятии.
 - ✦ Страховать ответственность за нанесение вреда здоровью и жизни работников Предприятия при исполнении ими трудовых обязанностей.

3) **Предприятие имеет право:**

- Поощрять работников за создание благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда.
- Отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда в порядке, установленном Трудовым кодексом.

4) **Гарантии прав работников.**

- Условия безопасности труда на рабочем месте должны соответствовать требованиям государственных стандартов, правил по безопасности и охране труда.
- На время приостановления работ вследствие нарушения Предприятием требований по безопасности и охране труда за работником сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.
- Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья или окружающих людей не влечёт привлечения его к дисциплинарной и/или материальной ответственности.
- В случае грубых нарушений со стороны Предприятия нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, а Предприятие обязано оплатить возникший по этой причине простой в размере средней заработной платы работника.
- В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение нанесённого ему вреда производится в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым и гражданским законодательством Республики Казахстан.
- Стороны исходят из того, что Профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие условий труда требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работников. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной Профсоюзом, представляется им администрации Предприятия со своим постановлением, в котором излагаются его предложения.

5) **Условия и охрана труда женщин и других лиц, воспитывающих детей.**

- Предприятие обязуется не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 (трёх) лет, к работам по режиму с суммированным учётом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 (восемь) часов.
- Предприятие обязуется освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.
- Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и/или опасными условиями труда. Список работ, на которых запрещается применение труда женщин, предельные нормы подъема и перемещения вручную тяжестей женщинами определяются уполномоченным государственным органом по труду по согласованию с уполномоченным государственным органом в области здравоохранения.
- Предприятие не вправе привлекать беременных женщин к работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни, сверхурочной работе, направлять их в командировку, а также отзывать их из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

- Предприятие не вправе привлекать к работе в ночное время, сверхурочной работе, а также направлять в командировку и на работу, выполняемую вахтовым методом, без письменного согласия:
 - женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет, и других лиц, воспитывающих детей в возрасте до семи лет без матери;
 - работников, осуществляющих уход за больными членами семьи либо воспитывающих детей-инвалидов, если на основании медицинского заключения дети-инвалиды либо больные члены семьи нуждаются в осуществлении постоянного ухода.
 - Помимо перерыва для отдыха и приёма пищи, внутрисменных и специальных перерывов, 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:
 - имеющим одного ребенка, - каждый перерыв не менее тридцати минут;
 - 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 приёма пищи либо суммированные перерывы предоставляются в начале или конце рабочего дня (смены).
 Перерывы для кормления ребёнка (детей) включаются в рабочее время. За время перерывов женщинам (отцам, усыновителям, удочерителям) сохраняется средняя заработная плата.
 - Предприятие по письменному заявлению беременной женщины, женщины, имеющей ребенка (детей) в возрасте до трёх лет, отца, усыновителя, удочерителя, воспитывающего детей в возрасте до трёх лет без матери, а также работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, предоставляет им режим неполного рабочего времени.
 - Администрация Предприятия на основании медицинского заключения обязана перевести беременную женщину на другую работу, исключаящую воздействие вредных и/или опасных производственных факторов, с сохранением средней заработной платы.
 - Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Предприятие принимает на себя обязательства:
 - освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 16 лет) по их письменной просьбе, от дежурств в ночные смены;
 - предоставлять по письменной просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве до 3 (трёх) дней в месяц.
- б) **Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда**
- Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда осуществляется за счёт средств Предприятия и других источников, не запрещенных законодательством Республики Казахстан.
 - Предприятие своевременно обеспечивает работников хозяйственными принадлежностями, моющими средствами и индивидуальными средствами защиты. Работники не несут расходов на эти цели.
 - Предприятие обязано обеспечить в установленном порядке планирование и выделение финансовых средств на реализацию мероприятий по обеспечению гарантий и охране труда согласно Приложению № 1 и Приложению № 2 к Договору.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

- 1) Стороны пришли к соглашению в том, что при возникновении трудового спора ими принимаются все необходимые меры к разрешению спора путём переговоров, а при не достижении согласия в судебном порядке

- 2) За невыполнение и/или ненадлежащее выполнение условий настоящего Договора, а также за нарушение трудового законодательства, Предприятие, Профсоюз и работники Предприятия несут ответственность в соответствии с настоящим Договором и действующим законодательством Республики Казахстан.
- 3) Сторона трудового договора, причинившая ущерб (вред) другой стороне, возмещает его в соответствии с Трудовым кодексом и иными законами Республики Казахстан, на основании решения суда либо в добровольном порядке.
- 4) **Материальная ответственность Предприятия.**
- Предприятие несёт материальную ответственность перед работником:
 - за ущерб, причинённый незаконным лишением работника возможности трудиться на своем рабочем месте.
Предприятие обязано возместить работнику не полученную им заработную плату и иные причитающиеся ему выплаты в случае незаконного перевода на другую работу, недопущения работника к рабочему месту, одностороннего изменения условий трудового договора, отстранения от работы, необоснованного расторжения трудового договора;
 - за ущерб, причиненный имуществу работника.
Предприятие, в случае причинения им ущерба имуществу работника, обязано возместить его в полном объёме в течение 30 (тридцати) дней с даты письменного заявления работника. Размер причинённого ущерба и порядок его возмещения определяются по согласованию сторон либо в судебном порядке в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан;
 - за вред, причинённый жизни и/или здоровью работника.
При причинении вреда жизни и/или здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей, Предприятие обязано возместить вред в объёме, предусмотренном гражданским законодательством Республики Казахстан. Предусмотренный настоящим пунктом вред возмещается в полном объёме при отсутствии у работника страховых выплат. При наличии страховых выплат Предприятие обязано возместить работнику разницу между страховой суммой и фактическим размером вреда. Порядок возмещения Предприятием вреда, причинённого жизни и/или здоровью работника, определяется законодательством Республики Казахстан.
 - Стороны договорились, что в случае причинения вреда здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей, помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, Предприятие выплачивает пострадавшему единовременное пособие в сумме 20 (двадцати) размеров месячного расчетного показателя, размер которого установлен законом о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год.
- 5) **Материальная ответственность работников Предприятия.**
- Каждый работник Предприятия несёт персональную ответственность за ненадлежащее выполнение своих трудовых обязанностей и обязательств перед Предприятием, в том числе: обязательств по обеспечению сохранности вверенных ему материальных ценностей, обязательств по обеспечению сохранности служебной, коммерческой тайны Предприятия и иной конфиденциальной информации и других обязательств.
 - Работник несёт материальную ответственность перед Предприятием:
 - за ущерб, причинённый утратой или повреждением имущества Предприятия;
 - за ущерб, возникший в результате действия (бездействия) работника.
 - Работник обязан возместить прямой действительный ущерб, причинённый Предприятию. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Предприятия или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Предприятия, если Предприятие несёт ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Предприятия

произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

- Ответственность работника за ущерб, причинённый Предприятию, исключается, если ущерб возник в результате непреодолимой силы либо крайней необходимости, необходимой обороны, а также неисполнения Предприятием обязанности по обеспечению надлежащих условий для сохранности имущества, переданного работнику.
- За причинённый ущерб работник несёт материальную ответственность в пределах своей средней месячной заработной платы, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом, трудовым договором, настоящим Договором.
- Материальная ответственность в полном размере ущерба, причинённого Предприятию, возлагается на работника в случаях:
 - не обеспечения сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности;
 - не обеспечения сохранности имущества и других ценностей, полученных работником под отчёт по разовому документу;
 - причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения (их аналогов);
 - недостачи, умышленного уничтожения или умышленной порчи материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных Предприятием работнику в пользование;
 - нарушения условия о неконкуренции, которое повлекло причинение ущерба для работодателя;
 - причинения ущерба незаконными действиями работника, подтверждёнными в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;
 - в других случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.
- Привлечение работника к материальной ответственности осуществляется после проведения проверки причин образования ущерба, с учётом письменных объяснений, представленных работником.
- Определение размера ущерба, причиненного Предприятию, производится по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учёта в зависимости от даты приобретения материальных ценностей, исходя из их балансовой стоимости с применением коэффициентов инфляции, либо исходя из их рыночной стоимости. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которыми причинён ущерб Предприятию.
- Договор о полной индивидуальной материальной ответственности заключается с каждым работником Предприятия, достигшими восемнадцатилетнего возраста.
- Предприятие и работники Предприятия несут взаимную материальную ответственность в других случаях, установленных настоящим Договором и действующим законодательством Республики Казахстан.

12. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

- 1) Предприятие предоставляет работникам Предприятия все виды выплат компенсационного и социального характера, предоставление которых является обязательным по законодательству Республики Казахстан.
- 2) Предприятие обязуется за счёт своих средств выплачивать работникам социальные пособия по временной нетрудоспособности и иные социальные пособия, предусмотренные Трудовым кодексом.

- 3) Работникам Предприятия, занятым на работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата, сокращенный рабочий день и дополнительный трудовой отпуск согласно Приложению № 1 к Договору.
- 4) Педагогическим работникам Предприятия по основному месту работы устанавливается доплата при наличии соответствующего диплома:
- за степень доктора философии (PhD) и доктора по профилю в размере 17 МРП;
 - за степень кандидата наук в размере 17 МРП платы и доктора наук в размере 34 МРП. <ст. 52 Закона об образовании>
- 5) Предприятие предоставляет работникам материальную помощь в случаях и в порядке, предусмотренных внутренними нормативными актами Предприятия, а также в случаях:
1. **Рождение ребенка** - в размере 30 МРП;
 2. **Вступление в брак** - в размере 10 МРП;
 3. **Длительная болезнь работника или его близких родственников** на оплату лекарств, поддержание здоровья - в размере 20 МРП;
 4. **Смерти члена семьи** (супруги/супруга, детей, родителей, брат, сестра) - в размере 30 МРП;
 5. **Многодетным семьям** имеющих 4-х и более несовершеннолетних детей и детей обучающихся в колледжах и ВУЗ-ах на платной основе до 23 лет - в размере 20 МРП;
 6. **С форс-мажорными обстоятельствами** (пожар, стихийные бедствия, экстренная операция) - в размере 50 МРП;
 7. **Ветеранам ВОВ ко Дню Победы** - в размере 50 МРП;
 8. **Участникам трудового фронта (УТФ) ко дню Победы** - в размере 5 МРП;
 9. **Со смертью работника** - в размере 2 (двух) должностных окладов, а работникам, которым установлена **сдельная форма оплаты труда** в размере - 50 МРП.

В случае, если несколько членов семьи работают на Предприятии, то материальная помощь в указанном размере выплачивается одному из них.

*МРП - месячный расчётный показатель, установленный законом о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год.

- 6) Выплата материальной помощи родственникам в связи со смертью работника Предприятием производится на основании заявления одного из родственников умершего работника
- 7) Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель Предприятия в порядке, установленном внутренними нормативными актами Предприятия, на основании письменного заявления работника с приложением подтверждающих документов.
- 8) Предприятие может предоставлять работникам льготы в виде снижения стоимости за обучение:
- работникам Предприятия, обучающимся на Предприятии в размере 20%.
 - детям работников Предприятия, обучающимся на Предприятии, в соответствии с Положением об оказании социальной помощи.

Решение о предоставлении работнику льгот по оплате за обучение принимает руководитель Предприятия с учётом материального положения работника, семейного положения и других факторов, имеющих существенное значение.

- 9) Предприятие осуществляет социальное страхование и иные виды страхования работников в случаях и в порядке, предусмотренных действующим законодательством Республики Казахстан.

13. ПОРЯДОК ВСТУПЛЕНИЯ В ПРОФСОЮЗ

- 1) Членом Профсоюза может быть каждый работник Предприятия, вступивший в члены Профсоюза, признающий Устав Профсоюза и уплачивающий членские взносы.
- 2) Прием в члены Профсоюза и выход из членства производится по личному заявлению работников Предприятия.
- 3) Работник считается принятым в Профсоюз с даты утверждения списка работников председателем Профсоюза, вступивших в члены профсоюза.

14. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРИСОЕДИНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

- 1) Работник Предприятия, выразивший намерение присоединения к Коллективному договору, направляет соответствующее заявление на имя работодателя и председателя профсоюза.
- 2) Датой присоединения Работника к Коллективному договору считается дата подачи заявления.

15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1) **Общие положения.**
- 1) Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отражённые в настоящем Договоре, могут быть реализованы при условии выполнения обязательств по настоящему Договору.
- 2) Стороны договорились, что в период действия настоящего Договора, при условии выполнения Предприятием его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Предприятия приостановление (забастовку). В случае нарушения этого обязательства Предприятие вправе применить к её участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.
- 3) Стороны договорились, что текст настоящего Договора должен быть доведён администрацией Предприятия до сведения работников Предприятия в течение 10 (десяти) рабочих дней после его подписания.
- 4) Профсоюз обязуется разъяснять работникам Предприятия положения настоящего Договора, содействовать реализации их прав, основанных на настоящем Договоре.
- 2) **Порядок внесения изменений в Договор.**
- 1) Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения.
- 2) При изменении обязательств данного Договора условия оплаты и охраны труда работников не могут быть установлены в сторону их ухудшения при отсутствии обоснованных причин.
- 3) **Контроль за исполнением Договора.**
-Контроль за исполнением настоящего Договора осуществляется двухсторонней комиссией, которая создаётся на паритетной основе из трёх представителей Предприятия (назначается приказом ректора Предприятия) и трёх представителей работников (назначается решением Профсоюза) с привлечением экспертов (экономистов, юристов и т.д.).

- Один раз в год Предприятие и Профсоюз проводят совместные заседания с обсуждением хода выполнения обязательств, предусмотренных настоящим Договором.
- При осуществлении контроля за исполнением настоящего Договора по требованию комиссии Стороны обязаны в 3-х дневной срок представить всю необходимую информацию.

4) Ответственность за нарушение условий Договора.

- За невыполнение и/или ненадлежащее выполнение своих обязательств, предусмотренных настоящим Договором, Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.
- Сторона, допустившая нарушение условий настоящего Договора, обязана устранить допущенное нарушение в срок, не превышающий одного месяца с даты получения уведомления о нарушении.
- Настоящий Договор составлен в двух подлинных экземплярах, имеющих равную юридическую силу, один экземпляр хранится у администрации Предприятия, второй – в Профсоюзе.

16. АДРЕСА, РЕКВИЗИТЫ И ПОДПИСИ СТОРОН

Предприятие:

Некоммерческое акционерное общество
 «Казахский национальный медицинский университет имени С.Д. Асфендиярова»
 БИН 181240006407
 Адрес: РК, 050012, г.Алматы, Толе би, 94
 Банковские реквизиты:
 ИИК KZ688562203106071355
 в АО «БанкЦентрКредит» г. Алматы,
 БИК КСЖВКЗКХ

Профсоюз:

Общественное объединение
 «Локальный профсоюз работников НАО
 КазНМУ С.Д. Асфендиярова»
 БИН 951240001996
 Адрес: 050012, г.Алматы, Толе би, 94
 Банковские реквизиты:
 ИИК KZ 368560000000462520 ,
 в АО «Банк Центр Кредит»,
 БИК КСЖВКЗКХ

Подписи Сторон

От Предприятия:

Ректор Т.С.Нургожин

 МП

 Дата подписание

От Профсоюза:

Председатель А. Алтынбеков

 МП

 Дата подписание

СПИСОК
структурных подразделений, профессий и должностей по перечню тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда в НАО "КазНМУ имени С.Д.Асфендиярова", работа в которых дает право на доплату

Наименование структурных подразделений	Наименование должности	Размер доплаты за работу с вредными условиями труда	Размер доплаты за психоэмоциональные и физические нагрузки
ЛАБОРАТОРИИ			
Научная клинко-диагностическая лаборатория			
	Заведующий лабораторией, Врач-лаборант, Старший специалист лаборатории, специалист лаборатории, старший лаборант, лаборант, санитарка.	20%	
	Медицинская сестра	20%	
Научная лаборатория (центр) коллективного пользования			
	Заведующий лабораторией, старший научный сотрудник, младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший лаборант, лаборант.	20%	
Лаборатория экспериментальной медицины	Заведующий лабораторией, старший лаборант, медицинская сестра, лаборант.	20%	
Научно-практическая контрольно-аналитическая лаборатория химии и фармакогнозии	Заведующая лабораторией, старший лаборант/лаборант	20%	
Виварий			
	Заведующий виварием	25%	
	Рабочий по уходу за животными	25%	
КАФЕДРЫ			
Школа Общей медицины			
Кафедра гистологии			
	ППС	25%	
	УВП старший лаборант, лаборант	25%	
Кафедра патологической анатомии с курсом судебной анатомии			
	УВП старший лаборант, лаборант	60%	
Кафедра фармакологии			
	ППС	25%	
	УВП старший лаборант, лаборант	25%	
Кафедра хирургических болезней с курсом клинической анатомии			
	ППС	60%	150%
	УВП старший лаборант, лаборант	60%	
Кафедра скорой неотложной медицинской помощи			
	ППС		150%
	УВП старший лаборант, лаборант		
Кафедра психиатрии и наркологии			
	ППС	40%	
	УВП старший лаборант, лаборант	40%	
Кафедра инфекционных и тропических болезней			
	ППС	20%	
	УВП старший лаборант, лаборант	20%	
Кафедра дерматовенерологии			
	ППС	20%	
	УВП старший лаборант, лаборант	20%	
Кафедра фтизиопульмонологии			
	ППС	190%	

Наименование структурных подразделений	Наименование должности	Размер доплаты за работу с вредными условиями труда	Размер доплаты за психоэмоциональные и физические нагрузки
	УВП старший лаборант, лаборант	190%	
Кафедра урологии			
	ППС		80%
	УВП старший лаборант, лаборант		
Международный медицинский факультет			
Кафедра микробиологии, вирусологии			
	ППС	25%	
	УВП старший лаборант, лаборант	25%	
Кафедра нормальной анатомии			
	ППС	60%	
	УВП старший лаборант, лаборант	60%	
Кафедра акушерства и гинекологии			
	ППС		80%
	УВП старший лаборант, лаборант		
Кафедра биохимии			
	ППС	25%	
	УВП старший лаборант, лаборант	25%	
Школа педиатрии			
Кафедра детских инфекционных болезней			
	ППС	20%	
	УВП старший лаборант, лаборант	20%	
Кафедра детской хирургии, анестезиологии и реаниматологии			
	ППС	20%	150%
	УВП старший лаборант, лаборант	20%	
Факультет интернатуры и резидентуры			
Кафедра анестезиологии и реаниматологии			
	ППС	20%	150%
	УВП старший лаборант, лаборант	20%	
Кафедра онкологии			
	ППС		80%
	УВП старший лаборант, лаборант		
Кафедра оториноларингологии			
	ППС		80%
	УВП старший лаборант, лаборант		
Кафедра офтальмологии			
	ППС		80%
	УВП старший лаборант, лаборант		
Кафедра травматологии и ортопедии			
	ППС		80%
	УВП старший лаборант, лаборант		
Кафедра визуальной диагностики			
	ППС	100%	
	УВП старший лаборант, лаборант	100%	
Кафедра физической медицины и реабилитации			
	ППС	20%	
	УВП старший лаборант, лаборант	20%	
Школа стоматологии			
Кафедра хирургической стоматологии			
	ППС		80%
	УВП старший лаборант, лаборант		
	Зубной техник	25%	
	Литейщик	25%	
	Лаборант рентгенкабинета	100%	
Школа фармации			
Кафедра фармацевтической технологии			
	ППС	25%	
	УВП старший лаборант, лаборант	25%	
Кафедра инженерных дисциплин			
	ППС	25%	
	УВП старший лаборант, лаборант	25%	
Кафедра фармацевтической и токсикологической химии, фармакогнозии и ботаники			
	ППС	25%	
	УВП старший лаборант, лаборант	25%	
Кафедра организации и управления экономики фармации			
	ППС	25%	
	УВП старший лаборант, лаборант	25%	
Кафедра клинической фармакологии			

Наименование структурных подразделений	Наименование должности	Размер доплаты за работу с вредными условиями труда	Размер доплаты за психоэмоциональные и физические нагрузки
	ППС	25%	
	УВП старший лаборант, лаборант	25%	
Кафедра химии			
	ППС	25%	
	УВП старший лаборант, лаборант	25%	
Школа общественного здравоохранения им.Х.Досмухамедова			
Кафедра эпидемиологии и общественного здоровья с курсом ВИЧ инфекции			
	ППС	60%	
	УВП старший лаборант, лаборант	60%	
Университетская клиника			
Детский центр			
Стационар			
Ортопедическое детское отделение			
	Заведующий отделением, Врач-ортопед		150%
	Средний медицинский персонал: Старшая медицинская сестра, медицинская сестра		50%
Хирургическое детское отделение и ЧЛХ			
	Заведующий отделением, Врач-уролог, Врач-хирург, Врач-хирург ЧЛХ		150%
	Средний медицинский персонал: Старшая медицинская сестра, медицинская сестра		50%
Отделение отоларингологии			
	Заведующий отделением, Врач-отоларинголог		150%
	Средний медицинский персонал: Старшая медицинская сестра, медицинская сестра		50%
Отделение нефрологии и экстракорпоральной детоксикацией (диализ)			
	Заведующий отделением, Врач-нефролог		150%
	Средний медицинский персонал: Старшая медицинская сестра, медицинская сестра		100%
Отделение педиатрии			
	Врач эндокринолог		150%
Отделение реанимации и интенсивной терапии			
	Заведующий отделением, Врач анестезиолог, реаниматолог		150%
	Средний медицинский персонал: Старшая медицинская сестра, медицинская сестра		100%
ПАРАКЛИНИЧЕСКАЯ СЛУЖБА			
Клинико-диагностическое отделение			
	Врач УЗИ, Врач ЭХО КГ	60%	
	Врач рентгенолог	100%	
	Врач-отоларинголог, Врач гинеколог		150%
	Средний медицинский персонал: Рентген лаборант	100%	
	Санитарка	20%	
Клинико-диагностическая лаборатория экспресс диагностики			
	Заведующий лабораторией, Врач-лаборант, Специалист лаборатории	20%	
	Средний медицинский персонал: старший лаборант, фельдшер-лаборант, лаборант	20%	
	Санитарка	20%	
Кабинет крови			
	Врач трансфузиолог	20%	150%
	Медсестра	20%	
Инфекционный контроль			

Наименование структурных подразделений	Наименование должности	Размер доплаты за работу с вредными условиями труда	Размер доплаты за психоэмоциональные и физические нагрузки
	Врач госпитальный-эпидемиолог	20%	
	Медсестра инфекционного контроля	20%	
	Дезинфектор	20%	
Отделение восстановительной терапии			
	Заведующий лабораторией, Врач ЛФК, Врач физиотерапевт	20%	
	Средний медицинский персонал: Старшая медицинская сестра, медицинская сестра, Инструктор по ЛФК	20%	
Операционный блок			
	Средний медицинский персонал: Старшая медицинская сестра, медицинская сестра		100%
ЦЕНТР ВНУТРЕННИХ БОЛЕЗНЕЙ			
Клинико-диагностическое отделение			
	Врач УЗИ, Врач ЭХО КГ	60%	
	Средний медицинский персонал: медицинская сестра физиокабинета	20%	
ЦЕНТР ПМСП И ДИАГНОСТИКИ			
Отделение первичной медико-санитарной помощи			
	Заведующий отделением, Врач общей практики, Врач участковый терапевт, Врач-акушер-гинеколог		150%
	Врач фтизиатр		190%
	Врач онколог		80%
	Средний медицинский персонал: Старшая медицинская сестра, медицинская сестра ВОП		100%
Клинико-диагностическое отделение			
	Врач УЗИ	60%	
	Врач-рентгенолог, Врач-флюорограф	100%	
	Средний медицинский персонал: Рентген лаборант	100%	
Отделение офтальмологии			
	Врач офтальмолог		80%
ПРОЧИЕ ПРОФЕССИИ			
Обслуживающие подразделения			
ПРАЧЕЧНАЯ			
	Рабочий по стирке белья	30%	
Виварий			
	Заведующий виварием	25%	
	Научный сотрудник	25%	
	Технич. работник по обслуж. вентилируемых клеток	25%	
	Рабочий по уходу за животными	25%	
Отдел хозяйственной работы, Хозяйственная служба			
	Дезинфектор	25%	
	Уборщик	25%	
	Уборщик по туалетам	30%	
	Слесарь-сантехник	34%	
	Газоэлектросварщик	34%	

Наименование структурных подразделений	Наименование должности	Размер доплаты за работу с вредными условиями труда	Размер доплаты за психоэмоциональные и физические нагрузки
--	------------------------	---	--

Примечание и сокращения, применяемые в данном документе:

"Приказ МЗСР РК №1053" 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"

"Постановление" - Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года N 1193 "О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий".

"Доплата" - доплаты, производимые работникам соответствующих структурных подразделений за условия труда, устанавливаемый в процентном соотношении к БДО.

"БДО" - Базовый должностной оклад, определяемый в соответствии с Постановлением Правительства РК.



Приложение № 2
«18» мая 2020 года.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, созданию безопасных условий
труда и быта работников
НАО «КазНМУ им. С.Д. Асфендиярова»

г. Алматы, 2020

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки выполнения	Ответственный исполнитель	Ссылка на нормативные правовые акты
1.	Разработка и осуществление комплекса правовых, социально-экономических, организационно-технических, лечебно-профилактических и других мероприятий по созданию и обеспечению безопасных и здоровых условий труда на производстве и предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.	На постоянной основе	Руководитель юридического управления; Руководитель управления человеческих ресурсов; Руководитель ДЭР	
2.	Пересмотр, разработка и утверждение инструкций по безопасности и охране труда в порядке, утвержденном уполномоченным государственным органом по труду. Ознакомление структурных подразделений Предприятия с утверждёнными инструкциями.	На постоянной основе	Руководитель ДЭР	Статья 182 Трудового Кодекса РК Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 30 ноября 2015 года № 927 «Об утверждении Правил разработки, утверждения и пересмотра инструкции по безопасности и охране труда работодателем»
3.	Организация и координирование работы по безопасности и охране труда в структурных подразделениях Предприятия и осуществление внутреннего контроля по безопасности и охране труда, контроля за соблюдением работниками требований нормативных правовых актов по безопасности и охране труда.	На постоянной основе	Руководитель ДЭР	Глава 4 Трудового Кодекса РК
4.	Проведение обучения, инструктирования (вводный; первичный на рабочем месте; повторный; внеплановый; целевой инструктажи), проверки знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду. Проведение обучения и проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда на курсах повышения квалификации в соответствующих организациях образования руководящих работников Предприятия и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда.	Регулярно в соответствии с установленными уполномоченным государственным органом сроками	Руководитель ДЭР	Статья 182 Трудового Кодекса РК Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 1019 «Об утверждении Правил и сроков проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников»
5.	Обеспечение наличия и соответствия установленным требованиям планов эвакуации людей из технических помещений и помещений общего пользования Предприятия. Своевременная корректировка планов эвакуации в случае конструктивных изменений помещений Предприятия.	На постоянной основе	Руководитель ДЭР	
6.	Назначение ответственных лиц по технике безопасности, охране труда и противопожарной безопасности в структурных подразделениях Предприятия.	до 30.01.2020г.	Руководитель юридического управления; Руководитель управления	

	Обеспечение ответственных лиц журналом регистрации инструктажей.		человеческих ресурсов; Руководитель ДЭР	
7.	Контроль за соблюдением требований по безопасности и охране труда при заключении с работниками Трудовых договоров: - контроль за заключением трудовых договоров с работниками, занятыми на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, только после прохождения предварительного медицинского осмотра и определения отсутствия у работника противопоказаний по состоянию здоровья; РАЗДЕЛ 2. Глава 4.Статья 32. «Документы, необходимые для заключения трудового договора»; - контроль за не допущением заключения трудовых договоров о работе по совместительству с работниками, не достигшими восемнадцатилетнего возраста, и с работниками, занятыми на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда. РАЗДЕЛ 2. Глава 4. Статья 26.пп5. «Запреты и ограничения на заключение трудового договора и трудоустройство»	На постоянной основе	Руководитель юридического управления; Руководитель управления человеческих ресурсов; Руководитель ДЭР	Трудовой Кодекс Республики Казахстан
8.	Организация и проведение за счёт средств Предприятия периодических медицинских осмотров и обследований работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, в том числе при переводе работника на другую работу с изменениями условий труда либо при появлении признаков профессионального заболевания, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.	Ежегодно, в соответствии с установленными уполномоченным государственным органом сроками	Руководитель юридического управления; Руководитель управления человеческих ресурсов; Руководитель ДЭР	Глава 18.Статья 182.п2. пп17 Трудового Кодекса РК
9.	Создание работникам необходимых санитарно-гигиенических условий, обеспечение выдачи и ремонта специальной одежды и обуви, снабжения работников средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, молоком, лечебно-профилактическим питанием в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом по труду.	На постоянной основе	Руководитель ДЭР Руководитель ДЭФ	Глава 18.Статья 182.п2.пп4 Трудового Кодекса РК Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1054 «Об утверждении Правил выдачи работникам молока или равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, обеспечения их средствами коллективной защиты, санитарно-бытовыми помещениями и устройствами за счет средств работодателя»

10.	Аттестация производственных объектов по условиям труда.	Один раз в пять лет	Руководитель ДЭР	Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1057 «Об утверждении Правил обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда»
11.	Выполнение комплекса мероприятий по результатам аттестации производственных объектов по условиям труда: <ul style="list-style-type: none"> – проведение комплекса организационно-технических мероприятий по улучшению условий и безопасности труда для приведения рабочих мест в соответствие с требованиями действующих нормативных правовых актов; – принятие решения о прекращении (приостановлении) эксплуатации производственных объектов или оборудования, не соответствующих установленным требованиям, а также об изменении технологии в необходимых случаях; – пересмотр условий оплаты труда и предоставления льгот и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда. 	В соответствии с результатами проверки	Руководитель ДЭР Руководитель ДЭФ Руководитель юридического управления; Руководитель управления человеческих ресурсов;	
12.	Осуществление мероприятий по пожарной безопасности Предприятия: <ul style="list-style-type: none"> – обеспечение помещений Предприятия соответствующим противопожарным инвентарем, инструкциями и правилами пожарной безопасности; – проведение обучения работников пожарнотехническому минимуму; – проведение проверки наличия в помещениях Предприятия огнетушителей, пожарных щитов, пожарных гидрантов, их технического состояния, сроков годности и соответствия установленным нормативам, доукомплектация при необходимости в соответствии с действующими стандартами и нормативами. 	Регулярно, не реже 1-го раза в квартал	Руководитель ДЭР	Постановление Правительства Республики Казахстан от 9 октября 2014 года № 1077 610 Об утверждении Правил пожарной безопасности
13.	Осуществление контроля за хранением ядовитых, едких, взрывоопасных веществ и материалов.	На постоянной основе	Руководитель ДЭР	
14.	Обеспечение медицинскими аптечками структурных подразделений Предприятия.	На постоянной основе	Руководитель ДЭР Руководитель ДЭФ	В соответствии с подпунктом 109) пункта 1 статьи 7 Кодекса Республики Казахстан от 18 сентября 2009 года «О здоровье народа и системе здравоохранения» Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 22 мая 2015 года № 380

				«Об утверждении состава аптечки для оказания первой помощи»
15.	Контроль над состоянием внутренней электросети, включая трансформаторные подстанции (ТП), выключателей, ламп.	1 раз в месяц	Руководитель ДЭР	
16.	Контроль над работой сантехнического оборудования в местах общего пользования.	На постоянной основе	Руководитель ДЭР	
17.	Регулярное проведения дезинфекции в учебных корпусах, общежитиях Предприятия, местах общего пользования, в соответствии с действующими стандартами и нормативами.	На постоянной основе	Руководитель ДЭР	
18.	Подготовка зданий и помещений Предприятия к зимнему периоду: – завершение ремонта отопительной системы и вентиляционных установок, ремонт перекрытий, утепление дверей, застекление рам; – ежегодное заслушивание на Ректорате отчёта хозяйственной службы о готовности Предприятия к работе в зимних условиях.	к 1 октября до 15 октября	Руководитель ДЭР	
19.	Обеспечение безопасности передвижения на территории Предприятия в зимнее время: очистка от снега, засыпание пешеходных дорожек песком или реагентами, очистка крыш.	На постоянной основе	Руководитель ДЭР	
20.	Выдача молока или равноценных пищевых продуктов в смену за работу с химическими веществами	На постоянной основе	Руководители структурных подразделений	Приложение 1 к приказу Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1056

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

При осуществлении контроля за исполнением настоящего Договора по требованию комиссии Стороны обязаны в 3-х дневной срок представить всю необходимую информацию.

Ответственность за нарушение условий Договора.

За невыполнение и/или ненадлежащее выполнение своих обязательств, предусмотренных настоящим Договором, Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

Сторона, допустившая нарушение условий настоящего Договора, обязана устранить допущенное нарушение в срок, не превышающий одного месяца с даты получения уведомления о нарушении.

Настоящий Договор составлен в двух подлинных экземплярах, имеющих равную юридическую силу, один экземпляр хранится у администрации Предприятия, второй – в Профсоюзе.

16. АДРЕСА, РЕКВИЗИТЫ И ПОДПИСИ СТОРОН

Предприятие:

Некоммерческое акционерное общество
Казахский национальный медицинский
университет имени С.Д. Асфендиярова»
ИН 181240006407
Адрес: РК, 050012, г.Алматы, Толе би, 94
Банковские реквизиты:
БИК KZ688562203106071355
АО «БанкЦентрКредит» г. Алматы,
БИК КСЖВКЗКХ

Профсоюз:

Общественное объединение
«Локальный профсоюз работников НАО
КазНМУ С.Д. Асфендиярова»
БИН 951240001996
Адрес: 050012, г.Алматы, Толе би, 94
Банковские реквизиты:
ИИК KZ 368560000000462520 ,
В АО «Банк Центр Кредит»,
БИК КСЖВКЗКХ

Подписи Сторон

От Предприятия:

Ректор Т.С.Нургожин

МП

Дата подписание

18.05.2020



От Профсоюза:

Председатель А. Айтгышбеков

МП

Дата подписание

18.05.2020



