1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Осы Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, «Білім туралы» Қазақстан Республикасының Заңына, «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына, бас, салалық және өңірлік келісімдерге, сондай-ақ Қазақстан Республикасының аумағында қолданыстағы өзге де заңнамалық және нормативтік актілерге сәйкес әзірленді.

Осы ұжымдық шарттың тараптары:

«С.Ж. Асфендияров атындағы Қазақ ұлттық медицина университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы (бұдан әрі мәтін бойынша – «Кәсіпорын»), Басқарма төрағасы-ректор Шоранов Марат Едигеевич, Жарғы негізінде әрекет ететін, бірінші тараптан, және **«С.Ж. Асфендияров атындағы ҚазҰМУ КЕАҚ жұмыскерлерінің жергілікті кәсіподағы» қоғамдық бірлестігі (бұдан әрі мәтін бойынша – «Кәсіподақ»)** өкілі болып табылатын Кәсіпорын жұмыскерлерінің ұжымы Жарғы негізінде әрекет ететін төраға Алтынбеков Сагат Әбілқайырұлы атынан екінші тараптан, бұдан әрі бірлесіп «Тараптар» деп аталып, ал жоғарыда көрсетілгендей жеке-жеке немесе «Тарап».

1.2. Осы Шарттың мақсаттары үшін «ұжым» деп жасалған еңбек шарттары негізінде Кәсіпорынмен еңбек қатынастарында тұратын жұмыскерлер ұжымы түсініледі. Азаматтық-құқықтық мердігерлік шарттар не еңбек шарттары ұғымына жатпайтын өзге де келісімдер негізінде Кәсіпорын үшін жұмыстарды (қызметтерді) орындауды жүзеге асыратын тұлғалар еңбек ұжымының құрамына кіреді деп есептелмейді.

1.3. Осы ұжымдық шартты орындау үшін және жұмыскерлердің еңбек жағдайлары мен әлеуметтік-тұрмыстық жағдайларын жақсарту мақсатында Кәсіпорын еңбек құқығының нормаларын қамтитын ішкі нормативтік актілерді қабылдай алады. Кәсіпорынның ішкі нормативтік актілері Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен және осы Шартпен салыстырғанда жұмыскерлердің жағдайын нашарлатпауға тиіс.

2. ШАРТТЫҢ МӘНІ

2.1. Осы Шарт Тараптардың өзара мүдделерін келісу негізінде Кәсіпорын мен Кәсіпорын қызметкерлері арасындағы еңбек, әлеуметтік-экономикалық және кәсіптік қатынастарды реттейтін құқықтық акт болып табылады.

2.2. Осы Шарттың мәні еңбек жағдайлары және оның төлемдері, Кәсіпорын өз қызметкерлеріне беретін кепілдіктер мен жеңілдіктер туралы заңнамамен салыстырғанда негізінен қосымша ережелер болып табылады.

2.3. Осы Шартта сондай-ақ Кәсіпорын қызметкерлері үшін барынша маңызы бар еңбек туралы заңнаманың негізгі ережелері жаңғыртылады.

2.4. Төменде көрсетілген құжаттар мен оларда көрсетілген шарттар осы Шартты құрайды және оның ажырамас бөлігі болып саналады, атап айтқанда:

1) осы Шарт;

2) Еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы, өндірістік санитария, қызметкерлердің қауіпсіз еңбек және тұрмыс жағдайларын жасау жөніндегі іс-шаралар жоспары (Шартқа №1 қосымша).

3. ШАРТ ЖАСАСУДЫҢ МАҚСАТТАРЫ МЕН ҚАҒИДАТТАРЫ

3.1. Осы Шарт келесі мақсатта жасалды:

1) Кәсіпорын қызметкерлерінің еңбек құқықтары мен мүдделерін қорғау кепілдіктері;

2) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына қосымша Кәсіпорын жұмыскерлерінің құқықтық нормаларын сақтау және әлеуметтік-экономикалық жағдайын жақсарту;

3) жұмыскерлердің Кәсіпорынды басқаруға және еңбек қатынастарын жергілікті реттеуге қатысу құқықтарын іске асыру;

4) Кәсіпорынның тиімді жұмысын қамтамасыз ету үшін жұмыскерлердің әлеуметтік-экономикалық мүдделерін және Кәсіпорын әкімшілігінің қызметін келісу;

5) Кәсіпорын мен жұмыскерлердің өкілді органы арасындағы әлеуметтік әріптестіктің қағидаттары мен нысандарын жетілдіру.

3.2. Шартты тең құқылы Тараптар заңнама нормаларын сақтау, Тараптар өкілдерінің өкілеттігі, оның мазмұнын құрайтын мәселелерді таңдау, талқылау және шешу еркіндігі, қабылданған міндеттемелерді қамтамасыз ету шындығы негізінде өз еркімен әзірледі және жасасты.

3.3. Тараптар осы Шарттың талаптарын орындаудың міндеттілігін және оның ережелерін орындамағаны үшін олардың өкілдерінің жауапкершілігін растайды.

4. ШАРТТЫҢ ҚОЛДАНЫЛУ МЕРЗІМІ МЕН САЛАСЫ

4.1. Осы Шарт 01.01.2026 жылдан бастап күшіне енеді және 2030 жылғы 31 желтоқсанға дейін қолданылады.

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

4.2. Шарт Кәсіпорынды қайта құру (бірігу, қосылу, бөлу, бөліп алу, қайта құру) кезеңінде өз күшін сақтайды.

4.3. Кәсіпорын мүлкінің меншік иесі ауысқан кезде Шарттың қолданылуы үш ай бойы сақталады. Осы кезеңде Тараптар жаңа ұжымдық шарт жасасу немесе қолданыстағысын сақтау, өзгерту және толықтыру туралы келіссөздерді бастауға құқылы.

4.4. Кәсіпорын таратылған, банкрот деп жарияланған кезде осы Шарт Кәсіпорын қызметкерлерімен еңбек шарттары тоқтатылған кезден бастап қолданысын тоқтатады.

4.5. Шарттың күші Жұмыс берушінің Кәсіпорнына және атынан ұжымдық шарт жасалған Ұйымның жұмыскерлеріне және оған қосылған жұмыскерлерге қолданылады. Қосылу тәртібі мен шарттары осы Ұжымдық шарттың 14-тарауында айқындалады.

5. КӘСІПОДАҚ МӘРТЕБЕСІ, КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІКТЕРІ

5.1. Кәсіподақ Кәсіпорын жұмыскерлерінің еңбек ұжымының әлеуметтік-кәсіптік мүдделерін білдіреді және іске асырады, Кәсіпорынмен өзара қарым-қатынаста өкілді орган және еңбек ұжымының жалғыз өкілетті өкілі болып табылады және осы Шартта және Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында регламенттелетін өкілеттіктер шегінде әрекет етеді.

5.2. Еңбек ұжымы Кәсіподаққа осы Шартты әзірлеу және жасасу кезінде Кәсіпорынмен өзара қарым-қатынаста, еңбекақы төлеу, Кәсіпорын жұмыскерлерін босату және жұмыспен қамту, бүкіл ұжымның қалыпты қызметі үшін оңтайлы еңбек жағдайларын жасау, сондай-ақ еңбек саласындағы және еңбекке байланысты өзге де әлеуметтік-экономикалық қатынастар мәселелері бойынша келіссөздерде өз мүдделерін білдіруді тапсырады.

5.3. Кәсіподақ оқу процесінде, ғылыми-өндірістік қызметте және Кәсіпорынның әлеуметтік саясатында ортақ мақсаттарды іске асыру үшін өзінің жауапкершілігін мойындайды және өз жұмысын Кәсіпорын қызметінің жоспарларын іске асыруға бағыттайды.

5.4. Жұмыскерлер Кәсіподақ тарапынан құқықтық, материалдық және моральдық қорғауды пайдаланады.

5.5. Жұмыскерлер съездерге, конференцияларға, пленумдарға делегаттар құрамында қатысқан кезде, сондай-ақ кәсіподақтық оқу кезінде негізгі жұмыс орны бойынша орташа жалақы сақталады.

5.6. Кәсіподақ қызметі үшін жағдай жасау мақсатында Кәсіпорын өтеусіз негізде Кәсіподаққа қысқа мерзімді біржолғы қызметтік сапарлар үшін кабинеттерді, жиһазды, интернетке шығатын компьютерді, ұйымдастыру техникасын және қызметтік автокөлікті уақытша пайдалануға береді.

6. ТАРАПТАРДЫҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

6.1. Тараптардың еңбек қатынастары процесіндегі құқықтары мен міндеттері Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен, осы Шартпен, еңбек шарттарымен және оның өкілеттігі шегінде шығарылған Кәсіпорынның ішкі нормативтік актілерімен реттеледі.

6.2. Тараптардың өзара міндеттемелері.

1) Бірлескен қызметте Кәсіпорын мен Кәсіподақ осы Шарттың талаптарын мүлтіксіз сақтауға және бұл ретте төмендегіні мойындауға міндеттенеді:

- Қазақстан Республикасының заңдары мен өзге де нормативтік құқықтық актілерінің басымдығы;
- Тараптардың әрқайсысының құқықтары мен өкілеттіктері;
- өз міндеттемелерін орындаудың адалдығы мен ұқыптылығы;
- қызметкерлердің заңнамада белгіленген әлеуметтік кепілдіктерін сақтау және орындау.

2) Кәсіпорын мен Кәсіподақ әлеуметтік әріптестікті ынтымақтастықтың қажетті нысаны және әлеуметтік қақтығыстарды реттеуге, алдын алуға немесе

шешуге, әлеуметтік бейбітшілік пен келісімді қалыптастыруға, ұжымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарының өркениетті нысандарын бекітуге мүмкіндік беретін жағдайларды қалыптастыру элементі ретінде мойындайды.

3) Кәсіпорын мен Кәсіподақ Қазақстан Республикасының заңнамасы негізінде Кәсіпорын қызметінің барлық бағыттары бойынша әлеуметтік әріптестікті дамыту және жетілдіру бойынша бірлескен жұмысты жалғастыру қажет деп санайды.

4) Кәсіпорын мен Кәсіподақ жұмыскерлердің еңбек, оқу және демалыс жағдайларын жақсартуға бағытталған іс-шараларды әзірлеуге және орындауға өзара қолдау көрсетеді және оларды өзара уағдаластық бойынша бірлесіп жүргізеді.

5) Жұмыскерлерді бірлесіп әлеуметтік қолдауды жүзеге асыру мақсатында Кәсіпорын мен Кәсіподақ Кәсіпорында қаражаттың болуына байланысты Кәсіподаққа осы мақсаттарға Кәсіпорын бөлетін ақша қаражатының көлемін белгілей алады.

6.3. Кәсіподақ құқылы:

1) Еңбек заңнамасының сақталуына және осы Шарттың орындалуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру, Кәсіпорын әкімшілігінен анықталған бұзушылықтарды жоюға ұсыныстар енгізу және қол жеткізу.

2) Кәсіпорын әкімшілігі мен жұмыскерлері арасында пайда болған мәселелер бойынша жұмыскерлер мүдделерінің өкілетті өкілі болу.

3) Кәсіпорында еңбекақы төлеу жүйесін реформалауға қатысу.

4) Уәкілетті мемлекеттік органдарға тиісті ұсыныстар мен өтініштерді дайындау және жолдау арқылы университет қызметкерлерін жеке тұрғын үй құрылысын қоса, жалға берілетін тұрғын үй және тұрғын үй құрылысының мемлекеттік бағдарламаларына қосу туралы мәселелерді қарауға бастама жасау.

6.4. Кәсіподақ міндеттенеді:

1) Белгіленген әлеуметтік кепілдіктерді, осы Шарттың ережелерін, қолданыстағы еңбек заңнамасын орындау бөлігінде жұмыскерлердің мүдделерін қорғау, жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделеріне нұқсан келтіруге жол бермеу.

2) Кәсіпорында еңбек заңнамасы нормаларының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру, Кәсіпорын әкімшілігінің Кәсіпорын жұмыскерлеріне заңнамамен және осы Шартпен берілген еңбек, әлеуметтік және өзге де құқықтарды, кепілдіктер мен өтемақыларды сақтауына ықпал ету.

3) Кәсіпорын жұмыскерлеріне еңбек заңнамасы мәселелері бойынша тегін кеңес беру және құқықтық көмек көрсету.

4) Кәсіпорын әкімшілігімен бірлесіп еңбек дауларын қарау жөніндегі келісу комиссиясының жұмысын қамтамасыз ету.

5) Келісім комиссиясы шеңберінде еңбек жанжалдарын шешу кезінде Кәсіпорынмен келіссөздерде жұмыскерлердің мүдделерін білдіру.

6) Шартқа енгізілген міндеттемелерді орындау кезінде ұжымдық еңбек дауларының алдын алуға жәрдемдесу.

7) Еңбек тәртібін нығайтуға, ішкі еңбек тәртібінің ережелерін сақтауға, жұмыскерлердің еңбек және шығармашылық белсенділігін арттыруға бағытталған моральдық және тәрбиелік сипаттағы шараларды іске асыруға қатысу.
8) Ұжымдағы әлеуметтік шиеленісті болдырмау үшін келіссөздер процесінің мүмкіндіктерін пайдалану.
9) Жұмыскерлерге қолдау көрсету және Кәсіпорын әкімшілігімен бірлесіп Кәсіпорында өткізілетін спорттық-сауықтыру жұмыстары мен мәдени-бұқаралық іс-шараларға қаржы бөлу.
10) Кәсіпорын әкімшілігін Кәсіподақ өткізетін бұқаралық іс-шаралар туралы хабардар ету, оларды өндірістік және оқу үдерістеріне нұқсан келтірместен жүргізу.
11) Жыл сайын Кәсіподақ мүшелеріне жаңа жылдық сыйлықтар беру.
12) Кәсіподақ мүшелеріне материалдық (қайырымдылық) көмек көрсету.
13) Жұмыскерлерді Шартты орындау нәтижелері туралы хабардар ету.
14) Қолданыстағы заңнамада және осы Шартта көзделген басқа да міндеттемелерді орындау.
15) Кәсіподақ ұйымының Жарғысына сәйкес жұмыскерлердің кәсіподақ жарналарын пайдалану.

6.5. Кәсіпорынның құқығы бар:

1) Кәсіподақтан Кәсіпорын жұмыскерлерін әлеуметтік-экономикалық қолдау шеңберінде және Кәсіпорын бөлген қаражатты бөлу бойынша Кәсіподақтың қызметі туралы толық және сенімді ақпарат беруді талап ету.
2) Кәсіподақтан Кәсіпорын жұмыскерлерінің Кәсіподаққа мүшелігі туралы ақпарат беруді талап ету.
3) Еңбек кодексіне сәйкес жұмыскерді оқытуға байланысты шығындарын өтей отырып, жұмыскерлерді кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды қамтамасыз ету.

6.6. Кәсіпорын міндеттенеді:

1) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының талаптарын, осы Шарттың ережелерін, жұмыскерлермен жасалған еңбек шарттарын, сондай-ақ Кәсіпорынның жергілікті нормативтік актілерін сақтау.
2) Қолданыстағы заңнамаға және осы Шарттың талаптарына сәйкес Кәсіподақ пен Кәсіпорын жұмыскерлерінің құқықтарын сақтау.
3) Еңбекті қорғауды кешенді басқаруды жүзеге асыру, анықталған бұзушылықтарды жою бойынша уақтылы шаралар қабылдау.
4) Жұмыс орындарының экономикалық және әлеуметтік негізсіз қысқаруына жол бермеу.
5) Кәсіподақты бір ай бұрын жазбаша түрде хабардар ету және онымен Кәсіпорын таратылған, қайта ұйымдастырылған, қайта құрылымдалған, оңтайландырылған жағдайда жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін сақтау бойынша келіссөздер жүргізу, соның салдарынан жұмыскерлердің босатылуы мүмкін.

6) Еңбек қатынастары саласындағы Кәсіпорынның жоспарлары мен міндеттері, олардың орындалу барысы және болжамды өзгерістер туралы Кәсіподаққа хабарлау.
7) Жұмыскерлерді Шартты орындау нәтижелері туралы хабардар ету.
8) Кәсіподаққа Кәсіпорындағы еңбек заңнамасының, Кәсіпорындағы Ұжымдық шарттың ережелерінің сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға мүмкіндік беру. Жаңадан қабылданған жұмыскерлерді еңбек шартын жасасу және Кәсіподаққа кіру мәселелері бойынша кеңес алу үшін Кәсіподақ өкіліне жіберу.
9) Кәсіподақ мүшелері болып табылатын жұмыскерлердің жалақысынан ай сайын Кәсіпорынның бухгалтериясы арқылы орташа жалақының 1% мөлшерінде Кәсіподақ жарналарын ұстап қалуды және келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірмей Кәсіподақтың есеп шотына аудара отырып, Кәсіподақтың есеп шотына аударуды жүзеге асыру.
10) Атқару комитетінің шешімі бойынша әлеуметтік қорғауға жіберілуі мүмкін университет («Кәсіподақтар туралы» ҚР Заңының 30-бабының 2),3) тармағы) қызметкерлерін әлеуметтік қорғауға бағытталған нақты еңбекақы төлеу қорының 0,7% (пайызы) мөлшерінде ақшалай қаражатты ай сайын Кәсіподақтың есеп шотына аударады:
- Материалдық көмек көрсетуді, сауықтыруды және санаторий-курорттық емдеуді ұйымдастыруды қоса, жұмыскерлер мен олардың отбасы мүшелерін әлеуметтік қорғау;
- Бірлескен әлеуметтік-мәдени іс-шаралар өткізу, оның ішінде университеттің мерейтойлары мен ардагерлеріне құрмет көрсету, корпоративтік іс-шаралар, конференциялар, дөңгелек үстелдер, симпозиумдар мен форумдар өткізу, театрларға, концерттерге және өзге де мәдени іс-шараларға баруды ұйымдастыру;
- Қолайлы еңбек және оқу жағдайларын жасауға, санитарлық-тұрмыстық жағдайлар мен бос уақыт жағдайларын қамтамасыз етуге байланысты өндірістік және оқу міндеттерін шешу;
- Тарихи маңызы бар объектілерді жөндеуді қоса, университеттің материалдық-техникалық базасын дамыту, мұражайды қажетті материалдармен қамтамасыз ету;
- университеттің дамуына елеулі үлес қосқан қызметкерлерге 60, 70, 80, 90 жасқа толған кезде тағайындау және біржолғы төлем жасау үшін;
- Қазақстан Республикасының мемлекеттік және ұлттық мерекелерін ұйымдастыру және өткізу, Ұлы Отан соғысының қатысушыларына, еңбек ардагерлеріне және ұжым үшін әлеуметтік маңызы бар өзге де іс-шараларға құрмет көрсету, сондай-ақ еңбек жағдайларын жақсарту және қорғау үшін;
- өндірістік немесе ұйымдастырушылық қажеттілік туындаған жағдайда, Университеттің Жұмыс берушісімен келісілген кәсіподақ төрағасының атына қызметтік жазба негізінде шығарылған атқару комитетінің шешімі бойынша университет қорынан өкілдік және өзге де шығыстар туралы Ережеге сәйкес өкілдік шығыстарға қаражатты пайдалануға жол беріледі.

11) Тоқсанына бір рет еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға, Кәсіподаққа (жұмыскерлердің өкілдеріне) олардың жазбаша сұранысы бойынша еңбек жағдайларының жай-күйін, қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды мониторингілеу үшін қажетті ақпарат беру;
12) Еңбек заңнамасында көзделген жағдайларда еңбек құқығының нормаларын (Кәсіпорын жұмыскерлеріне еңбекақы төлеу және материалдық ынталандыру жүйесі туралы ереже; Ішкі еңбек тәртібі қағидалары) қамтитын жергілікті актілерді Кәсіподақпен келісу.
13) Кәсіпорын жұмыскерлерінің құқықтары мен міндеттері Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен, еңбек шарттарымен, Ішкі еңбек тәртібінің ережелерімен және оның өкілеттігі шегінде шығарылған Кәсіпорынның ішкі нормативтік актілерімен айқындалады.

7. ЖҰМЫС РЕЖИМІ

7.1. **Жұмыс аптасы.**
7.1.1. Кәсіпорында жұмыс аптасының келесі түрлері белгіленеді:
1) бір демалыс күні – жексенбі болатын алты күндік жұмыс аптасы - профессор-оқытушылар құрамының қызметкерлері, сондай-ақ Кәсіпорын кафедраларының құрылымына кіретін оқу-көмекші персоналдың жұмыскерлері үшін;
2) екі демалыс күні бар бес күндік жұмыс аптасы - сенбі және жексенбі - әкімшілік-басқару персоналының қызметкерлері, Кәсіпорын кафедраларының құрылымына кірмейтін оқу-көмекші персоналдың жұмыскерлері, сондай-ақ қызмет көрсетуші және басқа да персоналдың жұмыскерлері үшін.
7.2. **Жұмыс уақытының ұзақтығы.**
7.2.1. Жұмыс уақытына мыналар жатады:
1) жұмыскердің еңбек міндеттерін орындауының нақты уақыты;
2) дайындық-қорытынды жұмыстар: әдістемелік және басқа да материалдарды, оның ішінде тұрақты жұмыс орнынан тыс материалдарды дайындау; материалдарды, құралдарды алу; техникамен, құжаттамамен танысу; жұмыс орнын дайындау және жинау және басқалар;
3) технологияда, еңбекті ұйымдастыруда, еңбекті нормалау және қорғау ережелерінде көзделген үзілістер;
4) іссапарда болу уақыты;
5) мереке және демалыс күндеріндегі кезекшілік, үйдегі кезекшілік;
6) жұмыскер өз уақытын бос ұстамайтын және Кәсіпорынның мүддесі үшін әрекет ететін жұмыс орнында болу немесе күту уақыты;
7) еңбек шартында, Кәсіпорын актілерінде не Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде айқындалатын басқа да кезеңдер.
7.2.2. Қолданыстағы еңбек заңнамасына сәйкес жұмыс уақыты ұзақтығының мынадай түрлері көзделеді:
1) қалыпты ұзақтығы;
2) қысқартылған ұзақтығы;

3) толық емес жұмыс уақыты.

7.2.3. Қалыпты жұмыс уақыты: аптасына 40 сағатты құрайды.

7.2.4. Жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы қолданыстағы заңнамаға сәйкес белгіленеді:

1) он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер үшін:

2) он төрт жастан он алты жасқа дейін - аптасына 24 сағаттан аспайды;

3) он алты жастан он сегіз жасқа дейін - аптасына 36 сағаттан аспайды;

4) оқу жылы ішінде оқуды жұмыспен бірге алып жүретін білім беру ұйымдарының оқушылары үшін он төрт жастан он алты жасқа дейін - күніне 2,5 сағат, он алты жастан он сегіз жасқа дейін - күніне 3,5 сағат;

5) ауыр жұмыстармен, зиянды (ерекше зиянды) және/немесе қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстармен айналысатын жұмыскерлер үшін - құрылымдық бөлімшелердің, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне сәйкес ауыр жұмыстардың, зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстардың тізбесі «С.Ж. Асфендияров атындағы ҚазҰМУ» КЕАҚ», онда жұмыс қосымша ақы алуға, жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына және жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалысына құқық береді.

6) бірінші және екінші топтағы мүгедек жұмыскерлер үшін - аптасына 36 сағаттан аспайды.

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

1) 5 жасқа дейінгі балалары бар әйелдер үшін;

2) медициналық тексеруден және емдеуден өту кезеңінде еңбек қызметімен айналысуға сәйкес келетін созылмалы аурулары бар адамдар үшін;

3) өндірісте еңбек ету қабілетінен ішінара айырылған адамдар үшін;

4) аттестаттау нәтижелері бойынша жұмыс орындарына қатысты қолайсыз еңбек жағдайлары туралы арнайы қорытынды бар адамдар үшін.

Жұмыскерлердің көрсетілген санаттары үшін қысқартылған жұмыс уақытының ұзақтығы құрылымдық бөлімше басшысының дәлелді пікірін немесе жұмыскер жұмыс істейтін құрылымдық бөлімше басшысының баянатын ескере отырып, жұмыскердің жазбаша өтініші негізінде Кәсіпорын ректорының бұйрығымен белгіленеді.

7.3. **Күнделікті жұмыс ұзақтығы.**

7.3.1. Күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы:

1) бес күндік жұмыс аптасы кезінде күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы апталық норма 40 сағат болғанда 8 сағаттан аспауы керек;

2) алты күндік жұмыс аптасы кезінде күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы бес күндік норма 35 сағат болғанда 7 сағаттан және тәуліктік норма 24 сағат болғанда 5 сағаттан аспауы керек;

3) бірінші және екінші топтағы мүгедек жұмыскерлердің күнделікті жұмысының (жұмыс ауысымының) ұзақтығы жеті сағаттан аспауы керек.

7.4. **Жұмыс уақыты режимі.**

7.4.1. Кәсіпорын кафедраларының құрылымына кіретін профессор-оқытушылар құрамы мен оқу-көмекші персонал жұмыскерлеріне жұмыс уақыты режимі кафедраның жұмыс кестесіне сәйкес белгіленеді.
Жұмыс кестесін әрбір кафедра бойынша кафедра меңгерушісі Кәсіпорында бекітілген оқу сабақтарының кестесіне және басқа да жұмыс түрлеріне (әдістемелік, ғылыми, тәрбиелік, клиникалық және қоғамдық) байланысты және осы Қағидаларда белгіленген талаптарды сақтай отырып жеке бекітеді.
Оқу сабақтарының кестесіне байланысты кафедраның жұмыс кестесі бір айға немесе оқу семестріне бекітілуі мүмкін.
Оқу сабақтарының кестесін Кәсіпорын әкімшілігі білім алушылардың неғұрлым қолайлы еңбек және демалыс режимін және педагог жұмыскерлердің уақытын барынша үнемдеуді ескере отырып, педагогикалық орындылығын негізге ала отырып жасайды.
Жұмыс күні ішінде оқытушылар атқаратын лауазымына, оқу жоспарына, ғылыми-зерттеу жұмыс жоспарына және жеке жоспарына сәйкес оқу, әдістемелік, ғылыми-зерттеу, тәрбие, клиникалық, қоғамдық жұмыстардың барлық түрлерімен айналысуға тиіс.
7.4.2. Кәсіпорынның клиникалық бөлімшелерінің медицина қызметкерлеріне жұмыс режимі осы құрылымдық бөлімшелердің ішкі тәртіп қағидаларының ауысымдылығын ескере отырып, Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасының және осы Қағидалардың талаптарын сақтай отырып белгіленеді.
7.4.3. Жұмыс уақыты режимін бес немесе алты күндік жұмыс аптасының кестелері бойынша ұйымдастыруға болмайтын үздіксіз өндірістерде, сондай-ақ өндірістік үдерістің ұзақтығы не өндірістік қызмет режимі күнделікті жұмыс ұзақтығының нормасынан асатын жағдайларда ауысымдық жұмыс белгіленеді.
Ауысымдық жұмыс кезінде жұмыс ауысымының ұзақтығы, бір жұмыс ауысымынан екіншісіне ауысу персоналдың тең ұзақтықтағы ауысымдармен үздіксіз жұмысын қамтамасыз ететін ауысымдық кестелермен белгіленеді.
Ауысым кестесін Кәсіпорын бекітеді және Кәсіпорын әкімшілігі оларды қолданысқа енгізгенге дейін бір айдан кешіктірмей жұмыскерлердің назарына жеткізеді.
Ауысым кестесі әр жұмыскер үшін тұрақты демалыс күндерін, бригадалардың тұрақты құрамын және кесте бойынша демалыс күнінен кейін бір ауысымнан екіншісіне ауысуды көздеуі тиіс. Кестелерде кесте шегінде ауысымды тоқтату мүмкін болмаған кезде қайта өңдеу үшін демалыс беру тәртібі ерекше көрсетілген.
Жұмыскерді қатарынан екі жұмыс ауысымы ішінде жұмысқа тартуға тыйым салынады.
7.4.4. Жұмыскерлердің қалған санаттарына Кәсіпорынның ішкі нормативтік құжаттарымен жұмыс уақыты режимі белгіленеді.
7.5. **Қосымша жұмыс уақыты.**

7.5.1. "Үстеме жұмыс" деп жұмыскердің Кәсіпорын әкімшілігінің бастамасы бойынша белгіленген жұмыс уақытынан тыс орындайтын жұмысы түсініледі.
7.5.2. Үстеме жұмыстарға жіберілмейді:
1) жүкті әйелдер;
2) он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер.
7.5.3. Қолданыстағы заңнамада көзделген жағдайларды қоспағанда, үстеме жұмыстарға жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана тартуға жол беріледі.
7.5.4. Үстеме жұмыс әрбір жұмыскер үшін тәулік ішінде екі сағаттан, ал ауыр жұмыстарда, зиянды (ерекше зиянды) және/немесе қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда - бір сағаттан аспауға тиіс. Үстеме жұмыстардың жалпы ұзақтығы айына он екі сағаттан және жылына бір жүз жиырма сағаттан аспауға тиіс.
7.5.5. Кәсіпорын қызметкерлері клиникалық базалардағы түнгі кезекшілік, демалыс уақытында ургенттік кезекшілік сияқты еңбек шартында келісілмеген жұмыстарды орындауға олардың жазбаша келісімімен және белгіленген тәртіппен төлеммен ғана тартылуы мүмкін.
7.5.6. Уақытша еңбекақы төлеу кезінде үстеме жұмыс уақытында жұмыс кем дегенде бір жарым мөлшерде төленеді. Еңбекке ақы төлеу кезінде үстеме уақыттағы жұмыс үшін қосымша ақы жұмыскердің белгіленген тарифтік мөлшерлемесінің (лауазымдық жалақысының) елу пайызынан төмен емес мөлшерде жүргізіледі.
7.6. **Демалыс, мереке күндері және түнгі уақытта жұмыс.**
7.6.1. Кәсіпорынның бастамасы бойынша демалыс және мереке күндері жұмыс істеуге жұмыскердің жазбаша келісімі талап етілмейтін жағдайларды қоспағанда, жұмыскердің жазбаша келісімімен жол беріледі:
1) төтенше жағдайлардың, дүлей зілзаланың немесе өндірістік авариянын алдын алу не олардың салдарын дереу жою үшін;
2) жазатайым оқиғалардың, мүліктің жойылуының немесе бүлінуінің алдын алу және тергеу үшін;
3) әрі қарай Кәсіпорынның немесе оның жеке бөлімшелерінің қалыпты жұмысы шұғыл орындалуына байланысты болатын шұғыл, алдын-ала күтпеген жұмыстарды орындау үшін.
7.6.2. Демалыс және мереке күндері жұмыс істеуге Кәсіпорын әкімшілігінің рұқсаты негізінде жұмыскердің бастамасы бойынша жол беріледі.
7.6.3. Демалыс және мереке күндері жұмыс істеген кезде жұмыскердің қалауы бойынша басқа демалыс күні беріледі немесе жұмыскердің күндізгі (сағаттық) мөлшерлемесіне сүйене отырып, екі еседен төмен емес мөлшерде ақы төленеді.
7.6.4. Жұмыскерлерді демалыс және мереке күндері жұмысқа тарту жұмыс берушінің актісімен (бұйрықпен) ресімделеді.
7.6.5. Түнгі уақыт 22 сағаттан таңғы 6-ға дейінгі уақыт болып саналады.
7.6.6. Түнгі уақыттағы жұмыстың әр сағаты жұмыскердің тәуліктік (сағаттық) мөлшерлемесіне сүйене отырып, кемінде бір жарым мөлшерде төленеді.

7.6.7. Жұмыскерлерді демалыс, мереке күндері және түнгі уақытта жұмысқа тарту Еңбек кодексінде белгіленген шектеулерді сақтай отырып жүргізіледі.

7.7. **Демалыс уақыты.**

7.7.1. Кәсіпорын жұмыскерлеріне Қазақстан Республикасының еңбек және білім туралы қолданыстағы заңнамасында көзделген демалыс уақытының барлық түрлері беріледі. Бұл ретте профессор-оқытушылар құрамы мен ғылыми жұмыскерлердің демалыс уақытын реттеудің ерекшеліктері ескеріледі.

7.8. **Демалу және тамақтану үшін үзіліс.**

7.8.1. Күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) барысында жұмыскерлерге демалу және тамақтану үшін бір үзіліс беріледі:

1) кәсіпорын кафедраларының құрылымына кіретін профессор-оқытушылар құрамының және оқу-көмекші персоналдың қызметкерлеріне-ұзақтығы кемінде жарты сағат. Үзілістің нақты уақыты кафедраның жұмыс кестесіне сәйкес белгіленеді;

2) Кәсіпорынның клиникалық бөлімшелерінің медицина жұмыскерлеріне - ұзақтығы кемінде жарты сағат. Үзілістің нақты уақыты осы құрылымдық бөлімшелердің ішкі тәртіп ережелерімен белгіленеді;

3) басқа санаттағы қызметкерлерге - ұзақтығы кемінде 1 (бір) сағат. Үзілістің нақты уақыты осы құрылымдық бөлімшелердің ішкі тәртіп ережелерімен белгіленеді;

7.8.2. Демалу және тамақтану үшін үзіліс үш сағаттан ерте емес және күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) басталғаннан кейін төрт сағаттан кешіктірілмей белгіленуі тиіс.

7.8.3. Демалу және тамақтану үшін үзіліс күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) басталғаннан кейін төрт сағаттан кешіктірілмей, күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ұзақтығы 8 сағаттан асатын жұмыс уақытын икемді жиынтық есепке алу режимі кезінде белгіленуі мүмкін.

7.8.4. Демалу және тамақтану үшін үзіліс уақыты жұмыс уақытына қосылмайды. Өндіріс жағдайлары бойынша үзіліс беру мүмкін емес жұмыстарда Кәсіпорын әкімшілігі жұмыскерге арнайы жабдықталған жерде жұмыс уақытында демалу және тамақтану мүмкіндігін қамтамасыз етуге міндетті. Мұндай жұмыстардың тізбесін, демалуға және тамақтануға арналған тәртіп пен орынды Кәсіподақпен келісім бойынша Кәсіпорын белгілейді.

7.9. **Еңбек демалысы.**

7.9.1. Кәсіпорын жұмыскерлеріне жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтай отырып, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы, сондай-ақ қолданыстағы еңбек туралы заңнамада көзделген демалыстың басқа түрлері беріледі.

7.9.2. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы мыналарға бөлінеді:

1) негізгі демалыс;

2) қосымша демалыс.

7.9.3. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалыстарын беру кезектілігі жұмыскерлердің пікірін ескере отырып, Кәсіпорын бекітетін демалыс

кестелерімен анықталады. Өндірістік қажеттілікке байланысты демалыс кестесі өзгерген жағдайда, Кәсіпорын әкімшілігі бұл туралы жұмыскерге еңбек демалысы басталғанға дейін кемінде екі апта бұрын хабарлауға міндетті.
7.9.4. Кәсіпорын жұмыскерлеріне күнтізбелік күндерде жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының келесі ұзақтығы белгіленеді:
1) 56 (елу алты) күн - педагог жұмыскерлерге, ғылыми жұмыскерлерге (ғылым докторлары үшін) және педагогикалық жұмыскерлерге теңестірілген жұмыскерлерге;
2) 42 (қырық екі) күн, - ғылыми жұмыскерлерге (ғылым кандидаттары, философия докторлары (PhD), бейіні бойынша докторлар үшін);
3) 35 (отыз бес) күн, - өзге де ғылыми жұмыскерлер үшін;
4) 30 (отыз) күн - жоғарыда аталған жұмыскерлерге жатпайтын жұмыскерлерге;
7.9.5. Қолданыстағы заңнамаға және Кәсіпорынның ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес жұмыскерлердің жекелеген санаттарына өзге ұзақтықтағы, бірақ қолданыстағы еңбек заңнамасында белгіленген ұзақтықтан төмен емес демалыс көзделуі мүмкін.
7.9.6. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы қолданылатын жұмыс режимдері мен кестелеріне қарамастан, еңбек демалысы күндеріне келетін мереке күндерін есептемегенде күнтізбелік күндерде есептеледі.
7.9.7. Қосымша ақылы жыл сайынғы еңбек демалыстары қолданыстағы заңнамаға сәйкес беріледі:
1) ауыр жұмыстармен, зиянды (ерекше зиянды) және/немесе қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстармен айналысатын жұмыскерлерге - құрылымдық бөлімшелердің, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне сәйкес ауыр жұмыстардың, зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстардың тізбесі «С.Ж. Асфендияров атындағы ҚазҰМУ» КЕАҚ», онда жұмыс қосымша ақы алуға, жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына және жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалысына құқық береді.
2) бірінші және екінші топтағы мүгедектерге ұзақтығы - 6 күнтізбелік күн;
Жұмыскерлердің өзге санаттарына жыл сайынғы қосымша демалыс беру және оның ең төменгі ұзақтығы Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленуі мүмкін.
7.9.8. Қосымша ақылы жыл сайынғы еңбек демалысын беру тәртібі мен шарттары:
1) қосымша демалыс жыл сайынғы негізгі ақылы демалыстан тыс беріледі, ал жұмыскердің басқа негіздер бойынша қосымша демалысқа құқығы болған жағдайда - осы демалыстардан тыс беріледі;
2) қосымша демалыс атқаратын лауазымы бойынша көзделген жыл сайынғы негізгі ақылы демалыспен жинақталады;
7.9.9. Кәсіпорын жұмыскерлеріне әлеуметтік демалыстың келесі түрлері беріледі:
1) жалақысы сақталмайтын демалыс;

2) оқу демалысы;
3) баланың (балалардың) тууына, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты демалыстар.
7.9.10. Еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша жұмыскердің өтініші негізінде оған жалақысы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін. Жалақысы сақталмайтын демалыстың ұзақтығы жұмыскер мен Кәсіпорын әкімшілігі арасындағы келісім бойынша анықталады.
7.9.11. Кәсіпорын жұмыскердің демалыс күніне дейін кемінде 5 (бес) жұмыс күні бұрын (күтпеген жағдайларды қоспағанда) берілген жазбаша өтініші бойынша қосымша ақы төленетін демалыс күндерін беруге міндеттенеді:
1) неке қиюды (ерлі-зайыптылықты) мемлекеттік тіркеу және Жұмыскердің некеге тұруына байланысты - 5 (бес) жұмыс күні;
2) неке қиюды (ерлі-зайыптылықты) мемлекеттік тіркеу және Жұмыскердің балалары мен жұмыскердің асырап алынған алған балаларының некеге тұруына байланысты - 3 (үш) жұмыс күні;
3) мерейтойлық күн (60, 70, 80, 90 жыл) – 1 (бір) жұмыс күні;
4) бала (балалар) туу және жаңа туған баланы (жаңа туған балаларды) асырап алу - 3 (үш) жұмыс күні;
5) жұбайының (зайыбының) және жақын туыстарының қайтыс болуы (ата – анасы/ата-анасы, балалары, асырап алушылары, асырап алынғандары, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері, атасы, әжесі, немерелері) - 5 (бес) жұмыс күні;
6) басқа жерге жаңа тұрғылықты жерге көшу - 3 (үш) жұмыс күні;
7) бастауыш білім беру сыныптарында оқитын баланың (балалардың) ата-аналары мен асырап алушылары үшін 1 қыркүйекте немесе өзге де белгіленген күні оқу жылының басталуы;
8) скринингтен өту үшін-1 (бір) жұмыс күні.
7.9.12. Педагог жұмыскерлердің педагогикалық өтілін сақтай отырып, ғылыми қызметпен айналысу үшін шығармашылық демалысқа құқығы бар.
7.9.13. Жүкті әйелдерге, баланы (балаларды) дүниеге әкелген әйелдерге, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған әйелдерге (ерлерге) баланың тууына байланысты мынадай демалыстар беріледі:
1) жүктілік және босану бойынша демалыс;
2) жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерлерге демалыс;
3) бала үш жасқа толғанға дейін оның күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалыс.
7.10. Жұмыскерлердің жекелеген санаттары немесе топтары үшін Кәсіпорынның ішкі нормативтік құжаттарында және еңбек шарттарында өзге жұмыс режимі көзделуі мүмкін.

8. ЕҢБЕКТІ ҰЙЫМДАСТЫРУ ЖӘНЕ ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫЛУЫН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ

8.1. Жұмыскерлерді жұмысқа қабылдау, ауыстыру тәртібі, жұмыскерлермен еңбек шарттарын бұзудың негіздері мен тәртібі Қазақстан Республикасының

Еңбек кодексімен, медициналық мемлекеттік білім беру ұйымдарының қызметін реттейтін заңдармен және басқа да нормативтік құқықтық актілермен, Кәсіпорын Жарғысымен, осы Шартпен және Кәсіпорынның ішкі нормативтік актілерімен реттеледі.

8.2. **Педагогикалық жұмыскердің мәртебесі.**

1) Педагог жұмыскерлерге білім алушыларды оқыту мен тәрбиелеуге байланысты білім беру қызметімен айналысатын адамдар жатады.

2) Педагог жұмыскерлер мен оларға теңестірілген адамдар лауазымдарының тізбесін Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітеді.

8.3. **Еңбек шарттарын жасасу.**

1) Тараптар еңбек қатынастары қолданыстағы еңбек заңнамасына сәйкес Кәсіпорын мен әрбір жұмыскер арасында жеке-жеке жазбаша еңбек шартын жасасу арқылы ресімделетіндігін негізге алады.

2) Еңбек шарты үлгілік нысанға сәйкес кемінде екі данада жасалады және оған тараптар қол қояды. Еңбек шартының бір данасы жұмыскерде және Кәсіпорын әкімшілігінде сақталады. Қолданыстағы заңнамада, Кәсіпорынның ішкі нормативтік актілерінде белгіленген жағдайларда және тәртіппен еңбек шартын жасасудың алдында мынадай рәсімдер болуы мүмкін:

- лауазымға сайлау (сайлау) ;
- тиісті лауазымға орналасу конкурсы бойынша сайлау;
- лауазымға тағайындау немесе лауазымда бекіту;
- заңмен уәкілеттік берілген органдардың белгіленген квота есебіне жұмысқа жіберуі;
- еңбек шартын жасасу туралы сот шешімін шығару.

3) Ғылыми-педагогикалық жұмыскерлердің (профессор-оқытушылар құрамының, ғылыми қызметкерлердің) лауазымдарына орналасу «Білім туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес «С.Ж. Асфендияров атындағы Қазақ ұлттық медицина университеті» КЕАҚ профессор-оқытушылар құрамы мен ғылыми қызметкерлерінің бос лауазымдарына конкурстық орналасу" қағидаларына сәйкес конкурстық негізде жүзеге асырылады.

4) Жұмыскер Кәсіпорынмен тиісті бағдарламалар мен мемлекеттік білім беру стандарттарының шеңберінен тыс әртүрлі оқу, ғылыми, сараптамалық және өзге де жұмыстарды, оның ішінде оқытудың жаңа технологияларын әзірлеу және енгізу жөніндегі жұмыстарды орындау туралы қосымша шарттар жасасуға құқылы.

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

8.5. Денсаулық жағдайы бойынша басқа жұмысқа уақытша ауыстыру

1) Жұмыскер медициналық қорытындыда көрсетілген мерзімге денсаулық жағдайы бойынша неғұрлым жеңіл жұмысқа уақытша ауыстырылады. Тараптардың келісімі бойынша жұмыскерге бұрынғы жұмысы бойынша жалақы сақталады.

2) Басқа жұмысқа ауыстыру туралы ұсыныс 7 күнтізбелік күн ішінде қаралады.
3) Жұмыскер еңбек міндеттерін атқаруға байланысты өндірістік жарақат, кәсіптік ауру немесе өндіріске байланысты емес денсаулығына өзге де зақым келген кезде басқа жұмысқа уақытша ауысудан жазбаша бас тартқан жағдайда, жұмыскермен еңбек шарты Еңбек кодексінің 58-бабы 1) тармағының 3) тармақшасында көзделген негіз бойынша тоқтатылады.

8.6. **Еңбек шартын өзгерту және толықтыру.**

1) Еңбек жағдайлары өзгерген кезде еңбек шартына тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізіледі.
«Еңбек жағдайлары» деп - еңбекақы төлеу, еңбекті нормалау шарттары, жұмыс уақыты мен демалыс уақыты режимі, кәсіптерді (лауазымдарды) қоса атқару, қызмет көрсету аймақтарын кеңейту, уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін орындау тәртібі, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау шарттары, техникалық, өндірістік-тұрмыстық жағдайлар, сондай-ақ тараптардың келісімі бойынша өзге де еңбек жағдайлары түсініледі.
2) Еңбек шартына, оның ішінде басқа жұмысқа ауыстыру кезінде өзгерістер мен толықтырулар енгізуді еңбек шартының тараптары еңбек шартына қосымша келісім жасасу жолымен жазбаша нысанда жүзеге асырады.
3) Кәсіпорын жұмыскерлері жасалған мердігерлік шарттар (қызметтер көрсету), еңбек шарттарына қосымша келісімдер және Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында рұқсат етілген өзге де жазбаша келісімдер негізінде олардың келісімімен ғана еңбек шартында келісілмеген жұмыстарды орындауға тартылуы мүмкін.

8.7. **Қоса атқарылатын жұмыс.**

1) Кәсіпорында жұмыскер мен Ккәсіпорын арасында жасалған қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты негізінде қоса атқаруға жол беріледі.
2) Қоса атқарылатын жұмыс деп жұмыскердің негізгі жұмыстан бос уақытында еңбек шартының талаптары бойынша басқа тұрақты ақы төленетін жұмысты орындауы түсініледі.
3) Қоса атқарылатын жұмыс туралы еңбек шартында жұмыс қоса атқарылатын жұмыс екенін көрсету міндетті болып табылады.

8.8. Лауазымды қоса атқару - Жұмыскер еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулықта) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа бос лауазым бойынша қосымша жұмысты орындаған кезде, жұмыскер мен Ккәсіпорын арасында еңбек шартына қосымша келісім жасалады.

8.9. Қызмет көрсету аймағын кеңейту - Жұмыскер еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулықта) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар жұмыс күнінің (ауысымның) белгіленген ұзақтығы ішінде сол бос лауазым бойынша қосымша жұмысты орындаған кезде, жұмыскер мен Кәсіпорын арасында еңбек шартына қосымша келісім жасалады.

8.10. Уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін орындау (ауыстыру) - Жұмыскер еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулықта) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа да, сол лауазым бойынша да қосымша жұмысты орындаған кезде.

Лауазымдарды қоса атқарғаны, қызмет көрсету аймағын кеңейткені немесе уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін орындағаны үшін қосымша ақы мөлшерін Кәсіпорын жұмыскермен келісім бойынша белгілейді және тиісті қосымша келісімдерде көрсетіледі.

8.11. **Бос уақытты рәсімдеу тәртібі және бос уақытты төлеу шарттары**

1) Қарапайым - экономикалық, технологиялық, ұйымдастырушылық, өзге де өндірістік немесе табиғи сипаттағы себептер бойынша жұмысты уақытша тоқтата тұру;

2) Кәсіпорын акт шығарылған күннен бастап келесі жұмыс күнінен кешіктірмей жұмыскерді электрондық пошта, телефон байланысы арқылы немесе басқа тәсілдермен жай жіберілгені туралы хабардар етеді.

3) Кәсіпорын мен жұмыскерге тәуелді емес себептер бойынша тоқтап қалу уақытына ақы төлеу Кәсіпорынның шешімі бойынша ең төменгі жалақы мөлшерінен төмен емес немесе одан жоғары мөлшерде белгіленеді - Кәсіпорынның кінәсінен - жұмыскердің орташа жалақысының кемінде елу пайызы мөлшерінде.

8.12. **Еңбек шарттарын бұзу.**

1) Кәсіпорынның бастамасы бойынша жұмыскермен еңбек шартын бұзу негіздері Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабымен регламенттеледі.

2) Жұмыс орындарын қысқарту қажет болған жағдайда көрсетілген тәртіппен мынадай шаралар пайдаланылады:

- қысқарту жүргізілетін құрылымдық бөлімше басшысының ұсынуы бойынша бос жұмыс орындарын жою, қоса атқарушылар мен уақытша жұмыскерлерді жұмыстан шығару;
- кәсіптерді (лауазымдарды) қоса атқаруды және қоса атқарылатын жұмысты шектеу (тыйым салу) ;
- бөгде ұйымдар орындайтын көлемдерді қысқарту есебінен өз күштерімен орындалатын жұмыстар көлемін ұлғайту;
- Кәсіпорын ішінде босатылған жұмыскерлердің білімі біліктілік талаптарына сәйкес келген жағдайда олардың келісімімен бос орындарға ауысуын жүргізу.

3) Негіздер бойынша жұмыскерлер болып табылатын жұмыскерлермен еңбек шарттарын бұзу (тоқтату):

- жұмыскерлер санын қысқарту немесе штатын қысқарту;
- біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан жұмыскердің атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеуі;
- еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмыскердің жұмысты жалғастырудан бас тартуы,

Кәсіподақтың дәлелді пікірін ескере отырып жүргізіледі.

Кәсіподақтың дәлелді пікірін жоғарыда аталған негіздер бойынша жұмыскермен еңбек шартын бұзу кезінде Кәсіпорын әкімшілігі ескереді, бірақ бұл Кәсіпорын үшін шешуші және міндетті болып табылмайды.

Кәсіподақтың дәлелді пікірін алу үшін Кәсіпорын әкімшілігі жұмыс беруші актісінің жобасын және ол бойынша негіздемені Кәсіподаққа ұсынады. Кәсіподақ акт жобасын ұсынған күннен бастап 5 (бес) жұмыс күнінен аспайтын мерзімде келіп түскен сұраныс бойынша дәлелді пікір ұсынады.

4) Жұмыскерлер санының немесе штатының қысқаруына байланысты еңбек шарты бұзылған кезде Кәсіпорын әкімшілігі жұмыскерді алдағы уақытта еңбек шартының бұзылуы туралы кемінде бір ай бұрын жазбаша хабардар етуге міндетті.

5) Жұмыскерлердің саны немесе штаты қысқарған кезде, біліктілігі мен жұмыс тәжірибесі жоғары жұмыскерлерге жұмыстан кетуге басым құқық беріледі. Өзге де тең жағдайларда жұмыста қалдыруға басым құқығы бар:

- отбасылық адамдар - екі немесе одан да көп асырауындағы адамдар болған кезде (еңбекке жарамсыз отбасылар, жұмыскердің толық асырауындағы немесе олардан көмек алатын, олар үшін тұрақты және негізгі күнкөріс көзі болып табылатын);
- Кәсіпорында еңбек жарақатын немесе кәсіптік ауруға шалдыққан жұмыскерлер;
- Кәсіпорынның бағыты бойынша жұмыстан қол үзбей біліктілігін арттыратын жұмыскерлер;
- зейнеткерлік жасқа дейінгі адамдар (зейнеткерлікке шыққанға дейін екі жыл бұрын);
- 16 жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған әкелер немесе адамдар (қамқоршылар);
- 16 жасқа дейінгі балалары бар жалғызбасты аналар.

6) Кәсіпорынның бастамасы бойынша Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52 - бабы 1-тармағының 1), 4) - 25) тармақшаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баланы) тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналармен, аталған санаттағы анасыз балаларды тәрбиелеп отырған өзге де адамдармен еңбек шартын бұзуға жол берілмейді.

7) Егер еңбек шартының мерзімі аяқталған күні әйел он екі және одан да көп апта мерзімге жүктілік туралы медициналық қорытынды ұсынған жағдайда, Кәсіпорын оның жазбаша өтініші бойынша бала күтімі бойынша демалыс аяқталған күнге дейін еңбек шартының мерзімін ұзартуға міндетті.

8) Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабында көзделген негіздерден басқа, жұмыс берушінің бастамасы бойынша қоса атқарылатын жұмыс туралы еңбек шартын бұзу үшін осы жұмыс беруші мен осы жұмыс негізгі болып табылатын жұмыскер арасында еңбек шартын жасасу қосымша негіз болып табылады.

9) Қоса атқарылатын жұмыс бойынша еңбек шарты тоқтатылған кезде жұмысмкерге пайдаланылмаған еңбек демалысы үшін өтемақы төленеді.

9. НОРМАЛАУ, ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУ НЫСАНДАРЫ МЕН ЖҮЙЕЛЕРІ

9.1. **Еңбекті нормалау.**

1) Жұмыс уақыты, демалыс уақыты, еңбек тәртібін қамтамасыз ету шарттары және еңбек қатынастарын реттеудің өзге де мәселелері қолданыстағы еңбек заңнамасының нормалары мен осы Шарттың ережелерін ескере отырып, ішкі еңбек тәртібі қағидаларында айқындалады.

2) Білім алушылардың оқу жүктемесі, сабақ режимі мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттары, санитарлық-эпидемиологиялық ережелер мен нормалар, денсаулық сақтау және білім беру органдарының оқу жоспарлары мен ұсынымдары негізінде дайындалған Кәсіпорын бекітетін ережелермен айқындалады.

3) Кәсіпорынның профессорлық-оқытушылық құрамының жылдық оқу жүктемесі жұмыс уақытының жылдық нормасы шегінде белгіленеді және университет Басқармасының шешімі негізінде Кәсіпорын басшысы бекітеді.

9.2. **Еңбекақы.**

1) Кәсіпорын жұмыскерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі Еңбек кодексіне, өзге де нормативтік құқықтық актілерге және еңбекақы төлеу мәселелерін реттейтін Кәсіпорынның ішкі нормативтік актілеріне сәйкес белгіленеді.

2) Еңбекке ақы төлеу қорын қалыптастыру және бөлу тәртібі, еңбекке ақы төлеу түрлері мен мөлшері, жалақының құрылымы, үстемеақылар мен ынталандыру шараларын қолдану тәртібі Кәсіпорында бекітілген "Жұмыскерлерге еңбекақы төлеу, сыйлықақы беру, материалдық көмек көрсету және өзге де әлеуметтік төлемдер туралы" ережеге және Кәсіпорынның ішкі нормативтік актілеріне сәйкес айқындалады.

3) Кәсіпорын кәсіпорын жұмыскерлерінің еңбек кірістерінің өсуіне ықпал ететін жағдайлар жасайды. Осы мақсатта әкімшілік еңбек тиімділігін арттыруға бағытталған бастамаларды қолдайды, қызметтің жаңа түрлерін енгізуге, қоса атқарылатын жұмысқа және қоса атқаруға ықпал етеді.

4) Жұмыскердің еңбегіне ақы төлеудің барлық түрлерінің төмендеуіне әкеп соғатын еңбекке ақы төлеудің жаңа шарттарын енгізуге немесе еңбекке ақы төлеу шарттарын өзгертуге айрықша жағдайларда, Кәсіпорында еңбек заңнамасының нормаларын сақтай отырып және өзгерістер енгізілгенге дейін кемінде бір ай бұрын Кәсіподақты алдын ала хабардар ете отырып, еңбекке ақы төлеуге арналған қаражат жеткіліксіз болған кезде жол беріледі.

5) Кәсіпорын қолданыстағы заңнамаға сәйкес жалақыны индекстеуді жүзеге асыруға міндеттенеді.

10. ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЛАРЫ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ

10.1. Кәсіпорын өзіне Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы, өндірістік санитария, жұмыскерлердің қауіпсіз еңбек және тұрмыс жағдайларын жасау жөніндегі іс-шараларды орындауға сөзсіз міндеттеме алады.

10.2. **Кәсіпорын міндеттенеді:**

1) Қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету, профилактика жүргізу, өндірістік жабдықтар мен технологиялық процестерді неғұрлым қауіпсіз процестерге ауыстыру жолымен жұмыс орындарында және технологиялық процестерде кез келген тәуекелдердің алдын алу жөнінде шаралар қабылдау.
2) Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша қолданыстағы заңнамада көзделген барлық ұйымдастыру-техникалық іс-шараларды жүргізу.
3) Жұмыскерлерді зиянды (аса зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары және кәсіптік ауру мүмкіндігі туралы ескерту.
4) Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асыру, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау және еңбекті қорғау талаптарына сай келетін жағдайларды қамтамасыз ету.
5) Еңбек жөніндегі уәкілетті органның және еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның аумақтық бөлімшелерінің лауазымды адамдарын, жұмыскерлердің өкілдерін, еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспекторларды Кәсіпорындағы қауіпсіздіктің жай-күйіне, еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауға және Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнамасының сақталуына тексеру жүргізу үшін, сондай-ақ өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларды тергеп-тексеру үшін кедергісіз жіберу.
6) Мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын орындау.
7) Еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы, өндірістік санитария, жұмыскерлердің қауіпсіз еңбек және тұрмыс жағдайларын жасау жөніндегі іс-шаралар жоспарын уақтылы және толық көлемде орындау (шартқа №1 қосымша).
8) Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және оның аумақтық бөлімшелеріне, санитариялық-эпидемиологиялық қызмет органдарының лауазымды адамдарына, жұмыскерлердің өкілдеріне олардың жазбаша сұранысы бойынша Кәсіпорындағы еңбек қауіпсіздігінің жай-күйі, жағдайлары және еңбекті қорғау туралы қажетті ақпаратты ұсыну.
9) Кәсіпорын жұмыскерлерінің еңбек міндеттерін орындау кезінде олардың денсаулығы мен өміріне зиян келтіргені үшін жауапкершілікті сақтандыру.

10.3. **Кәсіпорынның құқығы бар:**

1) Жұмыс орындарында қолайлы еңбек жағдайларын жасағаны, қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау бойынша ұтымды ұсыныстары үшін жұмыскерлерді көтермелеу.
2) Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды бұзатын жұмыскерлерді жұмыстан шеттету және тәртіптік жауаптылыққа тарту.

10.4. **Жұмыскерлердің құқықтарының кепілдіктері.**

1) Жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі шарттары мемлекеттік стандарттардың, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі қағидалардың талаптарына сәйкес келуге тиіс.

2) Кәсіпорынның еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды бұзуы салдарынан жұмыстарды тоқтата тұру уақытында жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) және орташа жалақысы сақталады.

3) Жұмыскердің өмірі мен денсаулығына немесе айналасындағы адамдарға тікелей қауіп төнген жағдайда жұмысты орындаудан бас тартуы оны тәртіптік және/немесе материалдық жауапкершілікке тартуға әкеп соқпайды.

4) Кәсіпорын тарапынан жұмыс жағдайларына қойылатын нормативтік талаптарды өрескел бұзған, белгіленген еңбек және демалыс режимдерін, әлеуметтік-тұрмыстық қызмет көрсету нормаларын бұзған, жұмыскерді қажетті жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз етпеген, нәтижесінде жұмыскердің жұмысқа қабілеттілігіне (денсаулығына) нақты қауіп төнген жағдайда, соңғысы анықталған бұзушылықтарды жою жөнінде шаралар қабылданғанға дейін жұмысты орындаудан бас тартуға құқылы, ал Кәсіпорын осы себепті пайда болған жұмыскердің орташа жалақысының қарапайым мөлшерін төлеуге міндетті.

5) Жұмыскердің еңбек міндеттерін атқару кезінде оның өмірі мен денсаулығына зиян келтірілген жағдайда, оған келтірілген зиянды өтеу Қазақстан Республикасының еңбек және азаматтық заңнамасында көзделген тәртіппен және шарттарда жүргізіледі.

6) Тараптар Кәсіподақ еңбек жағдайларының еңбекті қорғау талаптарына сәйкестігіне кез келген мемлекеттік сараптамаларға қатысу құқығын пайдаланатынын негізге алады. Сонымен бірге, ол жұмысшылардың жұмысына (денсаулығына) әсерін анықтау үшін жұмыс жағдайларына тәуелсіз сараптама жүргізе алады. Ол үшін ол бөгде мамандандырылған ұйымдарды немесе тиісті мамандарды тартуға құқылы. Кәсіподақ жүргізген тәуелсіз сараптаманың қорытындысы Кәсіпорын әкімшілігіне оның ұсыныстары баяндалатын өз қаулысымен ұсынылады.

10.5. **Әйелдер мен балаларды тәрбиелеп отырған басқа адамдардың еңбек жағдайлары мен еңбегін қорғау.**

1) Кәсіпорын жүкті әйелдер мен 3 (үш) жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді жұмыс ауысымының ұзақтығы 8 (сегіз) сағаттан асатын жұмыс уақытын жиынтық есепке ала отырып, режим бойынша жұмыстарға тартпауға міндеттенеді.

2) Кәсіпорын жүкті әйелдерді медициналық тексеруден өту үшін жалақысын сақтай отырып, жұмыстан босатуға міндеттенеді, егер мұндай тексерулер жұмыстан тыс уақытта жүргізілмесе.

3) Әйелдердің еңбегін ауыр жұмыстарда, зиянды (ерекше зиянды) және/немесе қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда қолдануға тыйым салынады. Әйелдердің еңбегін қолдануға тыйым салынатын жұмыстардың тізімін, әйелдердің ауырлықтарды қолмен көтеруі мен орнын ауыстыруының шекті нормаларын денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік органмен келісім бойынша еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындайды.

4) Кәсіпорынның жүкті әйелдерді түнгі уақытта жұмысқа, демалыс және мереке күндері жұмысқа, үстеме жұмысқа тартуға, оларды іссапарға жіберуге,

сондай-ақ жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан кері қайтарып алуға құқығы жоқ.

5) Кәсіпорынның түнгі уақытта жұмысқа, үстеме жұмысқа тартуға, сондай-ақ жазбаша келісімінсіз іссапарға және вахталық әдіспен орындалатын жұмысқа жіберуге құқығы жоқ:

- жеті жасқа дейінгі балалары бар әйелдер және жеті жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған басқа адамдар;
- егер медициналық қорытынды негізінде мүгедек балалар не отбасының науқас мүшелері тұрақты күтімді жүзеге асыруға мұқтаж болса, отбасының науқас мүшелерін күтуді жүзеге асыратын не мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған жұмыскерлер.

6) Демалу және тамақтану үшін үзілістен, ауысымішілік және арнайы үзілістерден басқа, бір жарым жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге, анасыз бір жарым жасқа дейінгі балаларды тәрбиелеп отырған әкелерге (асырап алушыларға) баланы (балаларды) тамақтандыру үшін мынадай ұзақтықтағы жұмыстың әрбір үш сағатынан кем емес қосымша үзілістер беріледі:

- бір баласы бар - әрбір үзіліс кемінде отыз минут;
- екі немесе одан да көп баласы бар - әр үзіліс кем дегенде бір сағат.

Баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер жұмыскердің өтініші бойынша демалу және тамақтану үшін үзіліске қосылады не жиынтық үзілістер жұмыс күнінің (ауысымның) басында немесе соңында беріледі.

Баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер жұмыс уақытына қосылады. Үзіліс кезінде әйелдерге (әкелерге, бала асырап алушыларға) орташа жалақы сақталады.

7) Кәсіпорын жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар әйелдің, әкесінің, бала асырап алушының, үш жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған асырап алушының, сондай-ақ медициналық қорытындыға сәйкес отбасының науқас мүшесіне күтім жасауды жүзеге асыратын жұмыскердің жазбаша өтініші бойынша оларға толық емес жұмыс уақыты режимін ұсынады.

8) Кәсіпорын әкімшілігі медициналық қорытынды негізінде жүкті әйелді орташа жалақыны сақтай отырып, зиянды және/немесе қауіпті өндірістік факторлардың әсерін болдырмайтын басқа жұмысқа ауыстыруға міндетті.

9) Әйелдерге еңбекті ана болумен үйлестіруге мүмкіндік беретін жағдайларды қамтамасыз ету үшін Кәсіпорын өзіне міндеттемелер қабылдайды:

- 14 жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді (16 жасқа дейінгі мүгедек балаларды) олардың жазбаша өтініші бойынша түнгі ауысымдағы кезекшіліктен босату;
- 8 жасқа дейінгі балалары бар әйелдердің жазбаша өтініші бойынша айына 3 (үш) күнге дейін жалақысы сақталмайтын қосымша демалыс күндерін ұсыну.

10.6. **Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру.**

1) Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру Кәсіпорын қаражаты және Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған басқа да көздер есебінен жүзеге асырылады.
2) Кәсіпорын жұмыскерлерді шаруашылық керек-жарақтарымен, жуғыш заттармен және жеке қорғаныс құралдарымен уақтылы қамтамасыз етеді. Жұмыскерлер бұл мақсаттарға шығын шығармайды.
3) Кәсіпорын белгіленген тәртіппен Шартқа № 1 қосымшаға сәйкес кепілдіктерді қамтамасыз ету және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды іске асыруға қаржы қаражатын жоспарлауды және бөлуді қамтамасыз етуге міндетті.

11. ТАРАПТАРДЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

11.1. Тараптар еңбек дауы туындаған кезде олар дауды келіссөздер арқылы шешуге, ал сот тәртібімен келісімге қол жеткізбеген кезде барлық қажетті шараларды қабылдайтындығы туралы келісімге келді
11.2. Осы Шарттың талаптарын орындамағаны және/немесе тиісінше орындамағаны үшін, сондай-ақ еңбек заңнамасын бұзғаны үшін Кәсіпорын, Кәсіподақ және Кәсіпорын жұмыскерлері осы Шартқа және Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес жауапты болады.
11.3. Екінші Тарапқа нұқсан (зиян) келтірген еңбек шартының тарабы оны Еңбек кодексіне және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына сәйкес сот шешімінің негізінде не ерікті тәртіппен өтейді.
11.4. Кәсіпорынның материалдық жауапкершілігі.
1) Кәсіпорын жұмыскер алдында материалдық жауапкершілікке ие:
- жұмыскерді өз жұмыс орнында жұмыс істеу мүмкіндігінен заңсыз айырудан келтірілген залал үшін.
Кәсіпорын жұмыскерге басқа жұмысқа заңсыз ауысқан, жұмыскерді жұмыс орнына жібермеген, еңбек шартының талаптарын біржақты өзгерткен, жұмыстан шеттеткен, еңбек шартын негізсіз бұзған жағдайда, ол алмаған жалақысын және өзіне тиесілі өзге де төлемдерді өтеуге міндетті;
- жұмыскердің мүлкіне келтірілген залал үшін.
Кәсіпорын жұмыскердің мүлкіне нұқсан келтірген жағдайда оны жұмыскер жазбаша өтініш берген күннен бастап 30 (отыз) күн ішінде толық көлемде өтеуге міндетті. Келтірілген залалдың мөлшері және оны өтеу тәртібі тараптардың келісімі бойынша не Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес сот тәртібімен айқындалады;
- жұмыскердің өміріне және/немесе денсаулығына келтірілген зиян үшін.
Жұмыскердің еңбек міндеттерін атқаруына байланысты оның өміріне және/немесе денсаулығына зиян келтірілген кезде Кәсіпорын зиянды Қазақстан Республикасының азаматтық заңнамасында көзделген көлемде өтеуге міндетті. Осы тармақта көзделген зиян жұмыскерде сақтандыру төлемдері болмаған кезде толық көлемде өтеледі. Сақтандыру төлемдері болған кезде Кәсіпорын жұмыскерге сақтандыру сомасы мен зиянның нақты мөлшері арасындағы айырмашылықты өтеуге міндетті. Кәсіпорынның

жұмыскердің өміріне және/немесе денсаулығына келтірілген зиянды өтеу тәртібі Қазақстан Республикасының заңнамасында айқындалады.

- Тараптар жұмыскердің еңбек міндеттерін атқаруына байланысты денсаулығына зиян келтірілген жағдайда, қолданыстағы заңнамаға сәйкес жәбірленушіге келтірілуі тиіс зиянды өтеуден басқа, Кәсіпорын жәбірленушіге мөлшері тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы заңда белгіленген айлық есептік көрсеткіштің 20 (жиырма) мөлшері сомасында біржолғы жәрдемақы төлейтініне уағдаласты.

11.5. Кәсіпорын жұмыскерлерінің материалдық жауапкершілігі.

1) Кәсіпорынның әрбір жұмыскері Кәсіпорын алдындағы өзінің еңбек міндеттері мен міндеттемелерін, оның ішінде: өзіне сеніп тапсырылған материалдық құндылықтардың сақталуын қамтамасыз ету жөніндегі міндеттемелерді, Кәсіпорынның қызметтік, коммерциялық құпиясының және өзге де құпия ақпараттың және басқа да міндеттемелердің сақталуын қамтамасыз ету жөніндегі міндеттемелерді тиісінше орындамағаны үшін дербес жауапты болады.

2) Жұмыскер Кәсіпорын алдында материалдық жауапкершілікке ие:

- Кәсіпорын мүлкінің жоғалуы немесе бүлінуі салдарынан келтірілген залал үшін;
- жұмыскердің әрекеті (әрекетсіздігі) нәтижесінде туындаған залал үшін.

3) Жұмыскер Кәсіпорынға келтірілген тікелей нақты залалды өтеуге міндетті. Тікелей нақты залал деп Кәсіпорынның қолма-қол мүлкінің нақты азаюы немесе аталған мүліктің (оның ішінде егер Кәсіпорын осы мүліктің сақталуына жауапты болса, Кәсіпорындағы үшінші тұлғалардың мүлкінің) жай-күйінің нашарлауы, сондай-ақ Кәсіпорын үшін мүлікті сатып алуға немесе қалпына келтіруге шығындар не артық төлемдер жасау қажеттілігі түсініледі.

4) Егер залал еңсерілмейтін күш не аса қажеттілік, қажетті қорғаныс, сондай-ақ Кәсіпорын жұмыскерге берілген мүліктің сақталуы үшін тиісті жағдайларды қамтамасыз ету жөніндегі міндетті орындамау нәтижесінде туындаса, жұмыскердің Кәсіпорынға келтірілген залал үшін жауапкершілігі жоққа шығарылады.

5) Егер Еңбек кодексінде, еңбек шартында, осы Шартта өзгеше көзделмесе, жұмыскер келтірілген залал үшін өзінің орташа айлық жалақысы шегінде материалдық жауаптылықта болады.

6) Кәсіпорынға келтірілген залалдың толық мөлшеріндегі материалдық жауапкершілік жұмыскерге келесі жағдайларда жүктеледі:

- өзіне толық материалдық жауапкершілікті қабылдау туралы жазбаша шарт негізінде жұмыскерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпеу;
- жұмыскер біржолғы құжат бойынша есеп беру үшін алған мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпеу;
- алкогольдік, есірткілік немесе токсикоманиялық мас (олардың аналогтары) күйінде залал келтіру;

- Кәсіпорын жұмыскерге пайдалануға берген материалдардың, жартылай фабрикаттардың, бұйымдардың (өнімдердің), оның ішінде оларды дайындау кезінде, сондай-ақ аспаптардың, өлшеу аспаптарының, арнайы киімнің және басқа да заттардың жетіспеуі, қасақана жойылуы немесе қасақана бүлінуі;
- жұмыс берушіге зиян келтіруге әкеп соққан бәсекелестік туралы шартты бұзу;
- жұмыскердің Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен расталған заңсыз әрекеттерімен залал келтіру;
- Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген басқа жағдайларда.

7) Жұмыскерді материалдық жауапкершілікке тарту жұмыскер ұсынған жазбаша түсініктемелерді ескере отырып, залалдың пайда болу себептерін тексергеннен кейін жүзеге асырылады.

8) Кәсіпорынға келтірілген залалдың мөлшерін анықтау инфляция коэффициенттерін қолдана отырып, олардың баланстық құнын негізге ала отырып немесе олардың нарықтық құнын негізге ала отырып, материалдық құндылықтарды сатып алу күніне байланысты бухгалтерлік есеп деректерінің негізінде нақты шығындар бойынша жүргізіледі. Залалды өтеу жұмыскерді Кәсіпорынға келтірілген залал үшін тәртіптік, әкімшілік немесе қылмыстық жауаптылыққа тартуына қарамастан жүргізіледі.

9) Толық жеке материалдық жауапкершілік туралы шарт Кәсіпорынның он сегіз жасқа толған әрбір жұмыскерімен жасалады.

10) Кәсіпорын мен Кәсіпорын жұмыскерлері осы Шартта және Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында белгіленген басқа жағдайларда өзара материалдық жауаптылықта болады.

12. ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР

12.1. Кәсіпорын Кәсіпорын жұмыскерлеріне өтемақы және әлеуметтік сипаттағы төлемдердің барлық түрлерін ұсынады, оларды беру Қазақстан Республикасының заңнамасы бойынша міндетті болып табылады.

12.2. Кәсіпорын өз қаражаты есебінен жұмыскерлерге еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақыларды және Еңбек кодексінде көзделген өзге де әлеуметтік жәрдемақыларды төлеуге міндеттенеді.

Университет жұмыскерлеріне, қоса атқарылатын жұмыс бойынша жұмыскерлерден басқа, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына шыққан кезде еңбек шартында белгіленген мөлшерде сауықтыруға біржолғы жәрдемақы төленеді.

Сауықтыруға пайдаланылмаған жәрдемақы не оның бір бөлігі жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына шыққан кезде ағымдағы жұмыс жылы ішінде немесе келесі жұмыс жылында кез келген уақытта беріледі не келесі жұмыс жылы үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына шыққан кезде сауықтыруға арналған жәрдемақыға қосылады.

Екі жыл қатарынан пайдаланылмаған сауықтыру жәрдемақысын не оның бір бөлігін бермеуге тыйым салынады

12.3. Зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда істейтін Кәсіпорын жұмыскерлеріне Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1053 бұйрығына сәйкес қосымша ақы, қысқартылған жұмыс күні және қосымша еңбек демалысы белгіленеді.
12.4. Кәсіпорынның педагог жұмыскерлеріне негізгі жұмыс орны бойынша тиісті диплом болған жағдайда қосымша ақы белгіленеді:
1) философия докторы (PhD), бейіні бойынша доктор дәрежесі үшін 17 еселенген АЕК мөлшерінде;
2) философия докторы (PhD) дәрежесі және қауымдастырылған профессор (доцент) ғылыми атағы; бейіні бойынша доктор және қауымдастырылған профессор (доцент) ғылыми атағы үшін 25 еселенген АЕК мөлшерінде;
3) ғылым кандидаты ғылыми дәрежесі үшін 17 еселенген АЕК, ғылым докторы 34 еселенген АЕК мөлшерінде;
4) ғылым кандидаты ғылыми дәрежесі және қауымдастырылған профессор (доцент) ғылыми атағы үшін 25 еселенген АЕК, ғылым докторы және қауымдастырылған профессор (доцент) ғылыми атағы үшін 42 еселенген АЕК мөлшерінде;
5) философия докторы (PhD) дәрежесі және профессор ғылыми атағы; бейіні бойынша доктор және профессор ғылыми атағы үшін 50 еселенген АЕК мөлшерінде;
6) ғылым кандидаты ғылыми дәрежесі және профессор ғылыми атағы; ғылым докторы және профессор ғылыми атағы үшін 50 еселенген АЕК мөлшерінде.
12.5. Кәсіпорын жұмыскерлерге Кәсіпорынның ішкі нормативтік актілерінде көзделген жағдайларда және тәртіппен, сондай-ақ жағдайларда материалдық көмек көрсетеді:
1) Баланың тууы және асырап алуы - 30 АЕК мөлшерінде;
2) Неке қиюды (ерлі - зайыптылықты) мемлекеттік тіркеу-10 АЕК мөлшерінде;
3) Жұбайының (зайыбының) және жақын туыстарының қайтыс болуы (ата - анасы/ата-анасы, балалары, асырап алушылары, асырап алынғандары, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері, атасы, әжесі, немерелері-30 АЕК мөлшерінде;
4) Өз құрамында төрт және одан да көп бірге тұратын кәмелетке толмаған балалары, оның ішінде жалпы орта, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында жалпы білім беретін немесе кәсіптік бағдарламалар бойынша күндізгі оқу нысанында оқитын балалары бар көп балалы отбасына, олар кәмелетке толғаннан кейін білім беру ұйымдарын бітірген уақытқа дейін (бірақ жиырма үш жасқа толғанға дейін) - 20 АЕК мөлшерінде;
5) Форс-мажорлық мән-жайлармен (өрт – меншікті және тіркеуді растайтын құжат болған кезде, табиғи апаттар – әкімдік қаулысы болған кезде, шұғыл операция – Кәсіпорын қызметкерлері үшін) растайтын құжаттарды ұсына отырып - 50 АЕК мөлшерінде;
6) ҰОС ардагерлеріне Жеңіс күніне-50 АЕК мөлшерінде;

7) Жеңіс күніне еңбек майданының (ЕМҚ) қатысушыларына-5 АЕК мөлшерінде;
8) Жұмыскердің қайтыс болуына - 2 (екі) лауазымдық айлықақы мөлшерінде, ал еңбекақы төлеудің кесімді нысаны белгіленген қызметкерлерге-50 АЕК мөлшерінде.
Егер бірнеше отбасы мүшелері Кәсіпорында жұмыс істесе, онда көрсетілген мөлшерде материалдық көмек олардың біреуіне төленеді.
*АЕК-тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы заңда белгіленген айлық есептік көрсеткіш.
12.6. Кәсіпорын жұмыскердің қайтыс болуына байланысты туыстарына материалдық көмек төлеуді қайтыс болған жұмыскердің туыстарының бірінің өтініші негізінде жүргізеді
12.7. Материалдық көмек көрсету және оның нақты мөлшері туралы шешімді растайтын құжаттарды қоса бере отырып, жұмыскердің жазбаша өтініші негізінде Кәсіпорынның ішкі нормативтік актілерінде белгіленген тәртіппен Кәсіпорын басшысы қабылдайды.
12.8. Кәсіпорын әлеуметтік көмек көрсету туралы Ережеге сәйкес оқу ақысын төмендету түрінде жеңілдіктер бере алады:
1) Кәсіпорында оқитын Кәсіпорын жұмыскерлеріне;
2) Кәсіпорында оқитын Кәсіпорын жұмыскерлерінің балаларына.
12.9. Кәсіпорын Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген жағдайларда және тәртіппен жұмыскерлерді әлеуметтік сақтандыруды және сақтандырудың өзге де түрлерін жүзеге асырады.

13. КӘСІПОДАҚҚА КІРУ ТӘРТІБІ

13.1. Кәсіподақ Жарғысын мойындайтын және мүшелік жарналарды төлейтін Кәсіподақ мүшелігіне кірген әрбір Кәсіпорын жұмыскері Кәсіподақ мүшесі бола алады.
13.2. Кәсіподақ мүшелігіне қабылдау және мүшеліктен шығу Кәсіпорын жұмыскерлерінің жеке өтініші бойынша жүргізіледі.
13.3. Жұмыскер Кәсіподақ мүшелігіне кірген Кәсіподақ төрағасы жұмыскерлердің тізімін бекіткен күннен бастап кәсіподаққа қабылданған болып есептеледі.

14. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТҚА ҚОСЫЛУ ТӘРТІБІ МЕН ШАРТТАРЫ

14.1. Кәсіпорын жұмыскері еңбек шартын жасасқан сәттен бастап Ұжымдық шартқа қосылған болып саналады.
14.2. Жұмыскер Ұжымдық шартқа қосылудан ерікті түрде бас тартқан жағдайда, оларға тиісті жазбаша өтініш беріледі және ол Кәсіпорынның Құжаттамалық қамтамасыз ету және бақылау бөлімінде тіркелген сәттен бастап Жұмыскер Ұжымдық шартқа қосылудан өз еркімен бас тартқан болып есептеледі.

15. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

15.1. **Жалпы ережелер.**

1) Тараптар осы Шартта көрсетілген олардың мүдделері осы Шарт бойынша міндеттемелер орындалған жағдайда іске асырылуы мүмкін деген келісімге келді.

2) Тараптар осы Шарттың қолданылу кезеңінде Кәсіпорын оның ережелерін орындаған жағдайда, жұмыскерлер еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелер бойынша жаңа талаптар қоймайды және Кәсіпорындарға қысымды тоқтата тұруды (ереуілді) құрал ретінде пайдаланбайды деп уағдаласты. Осы міндеттеме бұзылған жағдайда Кәсіпорын оның қатысушыларына еңбек тәртібін бұзушылар үшін көзделген шараларды қолдануға құқылы.

3) Тараптар осы Шарттың мәтінін Кәсіпорын әкімшілігі оған қол қойылғаннан кейін 10 (он) жұмыс күні ішінде Кәсіпорын жұмыскерлерінің назарына жеткізуі тиіс деп уағдаласты.

4) Кәсіподақ Кәсіпорын жұмыскерлеріне осы Шарттың ережелерін түсіндіруге, олардың осы шартқа негізделген құқықтарын іске асыруға жәрдемдесуге міндеттенеді.

15.2. **Шартқа өзгерістер енгізу тәртібі.**

1) Тараптар осы Шарттың қолданылу мерзімі ішінде оған өзгерістер мен толықтырулар оны жасасу үшін заңнамада белгіленген тәртіппен Тараптардың өзара келісімі бойынша ғана жүргізілетіні туралы келісімге келді.

2) осы Шарттың міндеттемелері өзгерген кезде жұмыскерлерге еңбекақы төлеу және еңбекті қорғау талаптары негізделген себептер болмаған кезде олардың нашарлауы жағына белгіленуі мүмкін емес.

15.3. **Шарттың орындалуын бақылау.**

1) Осы Шарттың орындалуын бақылауды екі жақты комиссия жүзеге асырады, ол сарапшыларды (экономистерді, заңгерлерді және т.б.) тарта отырып, Кәсіпорынның үш өкілінен (Кәсіпорын ректорының бұйрығымен тағайындалады) және жұмыскерлердің үш өкілінен (Кәсіподақ шешімімен тағайындалады) тепе-тең негізде құрылады.

2) Кәсіпорын мен Кәсіподақ жылына бір рет осы Шартта көзделген міндеттемелердің орындалу барысын талқылай отырып, бірлескен отырыстар өткізеді.

3) осы Шарттың орындалуын бақылауды жүзеге асыру кезінде Тараптар комиссияның талабы бойынша 3 күн мерзімде барлық қажетті ақпаратты беруге міндетті.

15.4. **Шарт талаптарын бұзғаны үшін жауапкершілік.**

1) осы Шартта көзделген өз міндеттемелерін орындамағаны және/немесе тиісінше орындамағаны үшін Тараптар Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес жауапты болады.

2) Осы Шарттың талаптарын бұзуға жол берген Тарап жол берілген бұзушылықты бұзушылық туралы хабарламаны алған күннен бастап бір айдан аспайтын мерзімде жоюға міндетті.

3) Осы Шарт бірдей заңды күші бар екі түпнұсқа данада жасалды, бір данасы Кәсіпорын әкімшілігінде сақталады, екіншісі – Кәсіподақта.

16. ТАРАПТАРДЫҢ МЕКЕНЖАЙЛАРЫ, ДЕРЕКТЕМЕЛЕРІ ЖӘНЕ ҚОЛДАРЫ

Кәсіпорын:
«С.Ж. Асфендияров атындағы Қазақ ұлттық медицина университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы
БСН 181240006407
Мекенжайы: ҚР, 050012, Алматы қ., Төле би, 94
Банк деректемелері:
ЖСК KZ688562203106071355
Алматы қ. «БанкЦентрКредит» АҚ-да,
БИК KCJBKZKX

Кәсіпорыннан:
Басқарма төрағасы-Ректор
М. Шоранов

МО

Қол қойылған күні

Кәсіподақ:
Қоғамдық бірлестік
«С.Ж. Асфендияров ҚазҰМУ» КЕАҚ жұмыскерлерінің жергілікті кәсіподағы"
БСН 951240001996
Мекенжайы: 050012, Алматы қ., Төле би, 94
Банк деректемелері:
ЖСК KZ 368560000000462520,
«Банк Центр Кредит» АҚ-да,
БИК KCJBKZKX

Кәсіподақтан:
Төраға
А. Алтынбеков

МО

Қол қойылған күні

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2026-2030 года
между работодателем и трудовым коллективом
некоммерческого акционерного общества
«Казахский национальный медицинский университет
имени С.Д. Асфендиярова»

г. Алматы, 2025г.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. 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 Председателя правления-Ректора Шоранова Марата Едигеевича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и коллектив работников Предприятия, представителем которого является **Общественное Объединение «Локальный профсоюз работников НАО КазНМУ имени С.Д. Асфендиярова» (далее по тексту - «Профсоюз»)**, в лице Председателя Алтынбекова Сагата Абылкаировича, действующего на основании Устава, с другой стороны, далее совместно именуемыми «Стороны», а по отдельности, как указано выше, или «Сторона».

1.2. 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.

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

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Настоящий договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Предприятием и работниками Предприятия на основе согласования взаимных интересов Сторон.

2.2. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Предприятием его работникам.

2.3. В настоящем Договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников Предприятия.

2.4. Перечисленные ниже документы и условия, оговоренные в них, образуют данный Договор и считаются его неотъемлемой частью, а именно:
1) настоящий Договор;
2) План мероприятий по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, созданию безопасных условий труда и быта работников (Приложение №1 к Договору).

3. ЦЕЛИ И ПРИНЦИПЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРА

3.1. Настоящий Договор заключен с целью:
1) гарантии защиты трудовых прав и интересов работников Предприятия;
2) соблюдения правовых норм и улучшения социально-экономического положения работников Предприятия дополнительно к трудовому законодательству Республики Казахстан;
3) реализации прав работников на участие в управлении Предприятием и локальном регулировании трудовых отношений;
4) согласования социально-экономических интересов работников и деятельности администрации Предприятия для обеспечения эффективной работы Предприятия;
5) совершенствования принципов и форм социального партнёрства между Предприятием и представительным органом работников.
3.2. 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.
3.3. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора и ответственность их представителей за невыполнение его положений.

4. СРОК И СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

4.1. Настоящий Договор вступает в силу с 01.01.2026 года и действует до 31 декабря 2030 года.
В случае истечения срока действия коллективного договора он считается продленным до заключения нового коллективного договора.
4.2. Договор сохраняет свое действие на период реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) Предприятия.
4.3. 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.
4.4. При ликвидации Предприятия, объявлении его банкротом настоящий Договор прекращает действие с момента прекращения трудовых договоров с работниками Предприятия.
4.5. 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

5.1. 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.

5.2. 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.

5.3. 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.

5.4. Работники пользуются юридической, материальной и моральной защитой со стороны Профсоюза.

5.5. 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.

5.6. 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

6.1. 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.

6.2. Взаимные обязательства Сторон.

1) 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;

- добросовестность и пунктуальность исполнения своих обязательств;
- соблюдение и выполнение установленных законодательством социальных гарантий работников.

2) 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, утверждать цивилизованные формы социально-трудовых отношений в коллективе.

3) Предприятие и Профсоюз считают необходимым продолжить совместную работу по развитию и совершенствованию социального партнёрства по всем направлениям деятельности Предприятия, на основе законодательства Республики Казахстан.

4) 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.

5) 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.

6.3. Профсоюз имеет право:

1) Осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и исполнением настоящего Договора, вносить предложения и добиваться от администрации Предприятия устранения выявленных нарушений.

2) Быть полномочным представителем интересов работников по вопросам, возникшим между администрацией и работниками Предприятия.

3) Принимать участие в реформировании системы оплаты труда на Предприятии.

4) Инициировать рассмотрение вопросов о включении работников университета в государственные программы арендного жилья и жилищного строительства, включая строительство собственного жилья, посредством подготовки и направления соответствующих предложений и ходатайств в уполномоченные государственные органы.

6.4. Профсоюз обязуется:

1) Защищать интересы работников в части выполнения установленных социальных гарантий, положений настоящего Договора, действующего трудового законодательства, не допускать ущемления прав и интересов работников.

2) 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.

3) Предоставлять работникам Предприятия бесплатные консультации и правовую помощь по вопросам трудового законодательства.

4) Совместно с администрацией Предприятия обеспечить работу согласительной комиссии по рассмотрению трудовых споров.

5) Представлять интересы работников на переговорах с Предприятием при решении трудовых конфликтов в рамках согласительной комиссии.

6) Содействовать предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Договор.

7) Принимать участие в реализации мер морального и воспитательного характера, направленных на укрепление трудовой дисциплины, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, повышение трудовой и творческой активности работников.

8) Использовать возможности переговорного процесса для предотвращения социальной напряженности в коллективе.

9) Оказывать работникам поддержку и выделять совместно с администрацией Предприятия финансовые средства на спортивно-оздоровительную работу и культурно-массовые мероприятия, проводимые на Предприятии.

10) Информировать администрацию Предприятия о массовых мероприятиях, проводимых Профсоюзом, проводить их без ущерба для производственного и учебного процессов.

11) Ежегодно предоставлять новогодние подарки членам Профсоюза.

12) Оказывать материальную (благотворительную) помощь членам Профсоюза.

13) Информировать работников о результатах выполнения Договора.

14) Исполнять другие обязательства, предусмотренные действующим законодательством и настоящим Договором.

15) Использовать профсоюзные взносы Работников в соответствии с Уставом профсоюзной организации.

6.5. Предприятие имеет право:

1) Требовать от Профсоюза предоставления полной и достоверной информации о деятельности Профсоюза в рамках социально-экономической поддержки работников Предприятия и по распределению средств, выделенных Предприятием.

2) Требовать от Профсоюза предоставления информации о членстве работников Предприятия в Профсоюзе.

3) Обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации с возмещением своих затрат, связанных с обучением работника в соответствии с Трудовым кодексом.

6.6. Предприятие обязуется:

1) Соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, положения настоящего Договора, трудовых договоров, заключённых с работниками, а также локальных нормативных актов Предприятия.

2) Соблюдать права Профсоюза и работников Предприятия в соответствии с действующим законодательством и условиями настоящего Договора.
3) Осуществлять комплексное управление охраной труда, принимать своевременные меры по устранению выявленных нарушений.
4) Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.
5) 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.
6) Информировать Профсоюз о планах и задачах Предприятия в области трудовых отношений, о ходе их выполнения и предполагаемых изменениях.
7) Информировать работников о результатах выполнения Договора.
8) 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.
9) 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.
10) Перечисляет ежемесячно на расчетный счет Профсоюза денежные средства 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») которые по решению Исполнительного комитета могут направляться на:
- Социальную защиту работников и членов их семей, включая оказание материальной помощи, организацию оздоровления и санаторно-курортного лечения;
- Проведение совместных социально-культурных мероприятий, в том числе чествование юбиляров и ветеранов университета, проведение корпоративных мероприятий, конференций, круглых столов, симпозиумов и форумов, организацию посещения театров, концертов и иных культурных событий;
- Решение производственных и учебных задач, связанных с созданием благоприятных условий труда и обучения, обеспечением санитарно-бытовых условий и условий досуга;
- Развитие материально-технической базы университета, включая ремонт исторически значимых объектов, обеспечение музея необходимыми материалами;
- для назначения и единовременной выплаты при достижении возраста 60, 70, 80, 90 лет Работникам, внесшим значительный вклад в развитие университета;

- для организации и проведения государственных и национальных праздников Республики Казахстан, чествования участников Великой Отечественной войны, ветеранов труда и иных мероприятий, имеющих социально значимое значение для коллектива, а также для улучшения условий труда и охраны;
- в случае производственной или организационной необходимости по решению Исполнительного комитета, вынесенного на основании служебной записки на имя председателя профсоюза, согласованной с Работодателем Университета, допускается использование средств на представительские расходы, в соответствии с Положением о представительских и иных расходах из университетского фонда.

11) 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;

12) 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).

13) 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:
2) в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
3) в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 36 часов в неделю;
4) 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;
5) для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и/или опасными условиями труда, - в соответствии со Списоком 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.
6) 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.

7.3. **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;

2) при шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) не может превышать, 7 часов при пятидневной норме 35 часов и 5 часов при дневной 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:

1) беременные женщины;

2) 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, ургентные 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:

1) для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;
2) для предотвращения и расследования несчастных случаев, гибели или порчи имущества;
3) 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. Точное время перерыва устанавливается правилами внутреннего распорядка данных структурных подразделений;
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 оборудсванном 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:
1) основной отпуск;
2) дополнительный отпуск.
7.9.3. Очерёдность 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:
1) 56 (пятьдесят шесть) дней, - педагогическим работникам, научным работникам (для докторов наук) и работникам, приравненным к педагогическим;
2) 42 (сорок два) дня, - научным работникам (для кандидатов наук, докторов философии (PhD), докторов по профилю);
3) 35 (тридцать пять) дней, - для иных научных работников;
4) 30 (тридцать) дней, - работникам, не относящимся к выше перечисленным работникам;
7.9.5. Отдельный 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:

1) отпуск без сохранения заработной платы;

2) учебный отпуск;

3) 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. Предприятие обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые выходные дни по письменному заявлению Работника, поданному не менее, чем за 5 (пять) рабочих дней до выходного дня (за исключением непредвиденных обстоятельств), в случаях:

1) государственной регистрации заключения брака (супружества) и в связи с бракосочетанием Работника – 5 (пять) рабочих дней;

2) государственной регистрации заключения брака (супружества) и в связи с бракосочетанием детей Работника и усыновленных/удочеренных детей Работника – 3 (три) рабочих дня;

3) юбилейной даты (60, 70, 80, 90 лет) – 1 (один) рабочий день;

4) рождения ребенка (детей) и усыновления (удочерения) новорожденного ребенка (новорожденных детей) – 3 (три) рабочих дня;
5) смерти супруга (супруги) и близких родственников (родители/родитель, дети, усыновители/удочерители, усыновленные/удочеренные, полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки) – 5 (пять) рабочих дней;
6) переезда на новое место жительства в другую местность – 3 (три) рабочих дня;
7) начала учебного года 1 сентября или в иной установленный день для родителей и усыновителей (удочерителей) ребенка (детей), обучающегося (обучающихся) в классах начального образования;
8) для прохождения скрининга – 1 (один) рабочий день.
7.9.12. Педагогические работники имеют право на творческий отпуск для занятия научной деятельностью с сохранением педагогического стажа.
7.9.13. Беременным женщинам, женщинам, родившим ребенка (детей), женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим новорожденного ребенка (детей), предоставляются следующие отпуска в связи с рождением ребенка:
1) отпуск по беременности и родам;
2) отпуск работникам, усыновившим или удочерившим новорожденного ребенка (детей);
3) отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет.
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

8.1. 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.
8.2. **Статус педагогического работника.**
1) К педагогическим работникам относятся лица, занимающиеся образовательной деятельностью, связанной с обучением и воспитанием обучающихся.
2) Перечень должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц утверждается Правительством Республики Казахстан.
8.3. **Заключение трудовых договоров.**
1) Стороны исходят из того, что трудовые отношения оформляются заключением письменного трудового договора между Предприятием и

каждым работником индивидуально в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2) 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.

3) Замещение должностей научно-педагогических работников (профессорско-преподавательского состава, научных работников) осуществляется на конкурсной основе в соответствии с Правилами «конкурсного замещения вакантных должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников НАО «Казахский национальный медицинский университет имени С.Д. Асфендиярова»» в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об образовании».

4) 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.

8.4. Допуск к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда, лиц, достигших пенсионного возраста производится с письменного согласия работника.

8.5. Временный перевод на другую работу по состоянию здоровья

1) 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.

2) Предложение о переводе на другую работу рассматривается в течении 7 календарных дней.

3) 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.

8.6. **Изменение и дополнение трудового договора.**

1) 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.

2) 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.

3) 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.

8.7. **Совместительство.**

1) На Предприятии допускается совместительство на основании заключенного между работником и Предприятием трудового договора о работе по совместительству.

2) Под совместительством понимается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

3) В трудовом договоре о работе по совместительству обязательно указание на то, что работа является совместительством.

8.8. 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.

8.9. 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.

8.10. 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.

8.11. **Порядок оформления простоя и условия оплаты времени простоя**

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

8.12. **Расторжение трудовых договоров.**

1) Основания расторжения трудового договора с работником по инициативе Предприятия регламентируются статьей 52 Трудового кодекса Республики Казахстан.
2) 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 объёма 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.
3) 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 Профсоюза.
Профсоюз в срок не более 5 (пяти) рабочих дней со дня представления проекта акта представляет мотивированное мнение по поступившему запросу.

4) 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.

5) 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.

6) 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.

7) 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.

8) 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.

9) При прекращении трудового договора по совместительству работнику выплачивается компенсационная выплата за неиспользованный трудовой отпуск.

9. НОРМИРОВАНИЕ, ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

9.1. Нормирование труда.

1) 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.

2) 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.

3) Годовая учебная нагрузка профессорско-преподавательского состава Предприятия устанавливается в пределах годовой нормы рабочего времени и утверждается руководителем Предприятия на основании решения Правления университета.

9.2. **Оплата труда.**

1) Система оплаты труда работников Предприятия устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами и внутренними нормативными актами Предприятия, регламентирующими вопросы оплаты труда.

2) 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.

3) 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.

4) 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.

5) Предприятие обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

10. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

10.1. 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.

10.2. **Предприятие обязуется:**

1) 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.
2) Проводить все предусмотренные действующим законодательством организационно-технические мероприятия по безопасности и охране труда.
3) Предупреждать работников о вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания.
4) Осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда, обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.
5) 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.
6) Выполнять предписания государственных инспекторов труда.
7) Своевременно и в полном объёме выполнять План мероприятий по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, созданию безопасных условий труда и быта работников (Приложение №1 к Договору).
8) 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.
9) Страховать ответственность за нанесение вреда здоровью и жизни работников Предприятия при исполнении ими трудовых обязанностей.
10.3. **Предприятие имеет право:**
1) Поощрять работников за создание благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда.
2) Отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда в порядке, установленном Трудовым кодексом.
10.4. **Гарантии прав работников.**
1) Условия безопасности труда на рабочем месте должны соответствовать требованиям государственных стандартов, правил по безопасности и охране труда.
2) На время приостановления работ вследствие нарушения Предприятием требований по безопасности и охране труда за работником сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.
3) 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.

4) 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.

5) 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.

6) 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.

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

1) 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.

2) Предприятие обязуется освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

3) 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.

4) 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.

5) 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.
6) 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.
7) 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.
8) Администрация Предприятия на основании медицинского заключения обязана перевести беременную женщину на другую работу, исключающую воздействие вредных и/или опасных производственных факторов, с сохранением средней заработной платы.
9) 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.

10.6. **Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда.**

1) Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда осуществляется за счёт средств Предприятия и других источников, не запрещенных законодательством Республики Казахстан.

2) Предприятие своевременно обеспечивает работников хозяйственными принадлежностями, моющими средствами и индивидуальными средствами защиты. Работники не несут расходов на эти цели.
3) Предприятие обязано обеспечить в установленном порядке планирование и выделение финансовых средств на реализацию мероприятий по обеспечению гарантий и охране труда согласно Приложению № 1 к Договору.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. 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
11.2. 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.
11.3. 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.
11.4. Материальная ответственность Предприятия.
1) 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.

11.5. Материальная ответственность работников Предприятия.

1) 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.

2) Работник несёт материальную ответственность перед Предприятием:

- за ущерб, причинённый утратой или повреждением имущества Предприятия;
- за ущерб, возникший в результате действия (бездействия) работника.

3) 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.

4) 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.

5) За причинённый ущерб работник несёт материальную ответственность в пределах своей средней месячной заработной платы, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом, трудовым договором, настоящим Договором.

6) 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.

7) Привлечение работника к материальной ответственности осуществляется после проведения проверки причин образования ущерба, с учётом письменных объяснений, представленных работником.

8) 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.

9) Договор о полной индивидуальной материальной ответственности заключается с каждым работником Предприятия, достигшими восемнадцатилетнего возраста.

10) Предприятие и работники Предприятия несут взаимную материальную ответственность в других случаях, установленных настоящим Договором и действующим законодательством Республики Казахстан.

12. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

12.1. Предприятие предоставляет работникам Предприятия все виды выплат компенсационного и социального характера, предоставление которых является обязательным по законодательству Республики Казахстан.

12.2. Предприятие обязуется за счёт своих средств выплачивать работникам социальные пособия по временной нетрудоспособности и иные социальные пособия, предусмотренные Трудовым кодексом.

Работникам Университета, кроме работников по совместительству, при выходе в оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск выплачивается единовременное пособие на оздоровление в размере, установленном трудовым договором.

Неиспользованное пособие на оздоровление либо его часть при выходе в оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск предоставляется в течение

текущего рабочего года или в следующем рабочем году в любое время, либо присоединяется к пособию на оздоровление при выходе в оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск за следующий рабочий год.
Запрещается непредоставление неиспользованного пособия на оздоровление либо его часть в течение двух лет подряд
12.3. Работникам Предприятия, занятым на работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата, сокращенный рабочий день и дополнительный трудовой отпуск в соответствии с Приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053.
12.4. Педагогическим работникам Предприятия по основному месту работы устанавливается доплата при наличии соответствующего диплома:
1) за степень доктора философии (PhD), доктора по профилю в размере 17-кратного МРП;
2) за степень доктора философии (PhD) и ученое звание ассоциированного профессора (доцента); доктора по профилю и ученое звание ассоциированного профессора (доцента) в размере 25-кратного МРП;
3) за ученую степень кандидата наук в размере 17-кратного МРП, доктора наук в размере 34-кратного МРП;
4) за ученую степень кандидата наук и ученое звание ассоциированного профессора (доцента) в размере 25-кратного МРП, доктора наук и ученое звание ассоциированного профессора (доцента) в размере 42-кратного МРП;
5) за степень доктора философии (PhD) и ученое звание профессора; доктора по профилю и ученое звание профессора в размере 50-кратного МРП;
6) за ученую степень кандидата наук и ученое звание профессора; доктора наук и ученое звание профессора в размере 50-кратного МРП.
12.5. Предприятие предоставляет работникам материальную помощь в случаях и в порядке, предусмотренных внутренними нормативными актами Предприятия, а также в случаях:
1) Рождение и усыновление (удочерение) ребенка - в размере 30 МРП;
2) Государственная регистрация заключения брака (супружества) - в размере 10 МРП;
3) Смерти супруга (супруги) и близких родственников (родители/родитель, дети, усыновители/удочерители, усыновленные/удочеренные, полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки - в размере 30 МРП;
4) Многодетной семье, имеющей в своем составе четырех и более совместно проживающих несовершеннолетних детей, в том числе детей, обучающихся по очной форме обучения по общеобразовательным или профессиональным программам в организациях общего среднего, технического и профессионального, послесреднего, высшего и (или) послевузовского образования, после достижения ими совершеннолетия до времени окончания организаций образования (но не более чем до достижения двадцатитрехлетнего возраста) - в размере 20 МРП;

5) С форс-мажорными обстоятельствами (пожар – при наличии документа подтверждающего собственность и прописки, стихийные бедствия – при наличии постановления акимата, экстренная операция – для сотрудников Предприятия) с предоставлением подтверждающих документов - в размере 50 МРП;
6) Ветеранам ВОВ ко Дню Победы - в размере 50 МРП;
7) Участникам трудового фронта (УТФ) ко дню Победы - в размере 5 МРП;
8) 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.
12.6. Выплата материальной помощи родственникам в связи со смертью работника Предприятием производится на основании заявления одного из родственников умершего работника
12.7. 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.
12.8. Предприятие может предоставлять льготы в виде снижения стоимости за обучение в соответствии с Положением об оказании социальной помощи:
1) работникам Предприятия, обучающимся на Предприятии;
2) детям работников Предприятия, обучающимся на Предприятии.
12.9. Предприятие осуществляет социальное страхование и иные виды страхования работников в случаях и в порядке, предусмотренных действующим законодательством Республики Казахстан.

13. ПОРЯДОК ВСТУПЛЕНИЯ В ПРОФСОЮЗ

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

14. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРИСОЕДИНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

14.1. Работник Предприятия считается присоединившимся к Коллективному договору с момента заключения трудового договора.
14.2. В случае добровольного отказа Работника присоединиться к Коллективному договору, им подается соответствующее письменное

заявление и с момента его регистрации в Отделе документационного обеспечения и контроля Предприятия, Работник считается добровольно отказавшимся присоединиться к Коллективному договору.

15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. **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.

15.2. **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.

15.3. **Контроль за исполнением Договора.**

1) 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.).

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

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

15.4. **Ответственность за нарушение условий Договора.**

1) За невыполнение и/или ненадлежащее выполнение своих обязательств, предусмотренных настоящим Договором, Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.
2) Сторона, допустившая нарушение условий настоящего Договора, обязана устранить допущенное нарушение в срок, не превышающий одного месяца с даты получения уведомления о нарушении.
3) 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:	**Профсоюз:**
Некоммерческое акционерное общество «Казахский национальный медицинский университет имени С.Д. Асфендиярова»	Общественное объединение «Локальный профсоюз работников НАО КазНМУ С.Д. Асфендиярова»
БИН 181240006407	БИН 951240001996
Адрес: РК, 050012, г.Алматы, Толе би, 94	Адрес: 050012, г.Алматы, Толе би, 94
Банковские реквизиты: ИИК KZ688562203106071355 в АО «БанкЦентрКредит» г. Алматы, БИК KCJBKZKX	Банковские реквизиты: ИИК KZ 368560000000462520, в АО «Банк Центр Кредит», БИК KCJBKZKX
От Предприятия:	**От Профсоюза:**
Председатель правления – Ректор	**Председатель**
М. Шоранов	**А. Алтынбеков**
МП	МП
Дата подписание	Дата подписание