

**Некоммерческое акционерное общество
«КАРАГАНДИНСКИЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ АБЫЛКАСА САГИНОВА»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между

НАО «Карагандинский технический университет имени Абылкаса Сагинова»
и профсоюзной организацией преподавателей и сотрудников университета
на 2023-2026 гг.

Принят решением Конференции профсоюзной организации
преподавателей и сотрудников
«18» октября 2023 года

СОДЕРЖАНИЕ

- 1. Общие положения**
- 2. Взаимные обязательства сторон**
- 3. Трудовые отношения**
- 4. Оплата и нормирование труда**
- 5. Рабочее время и время отдыха**
- 6. Гарантии и компенсации**
- 7. Охрана труда и здоровья**
- 8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**
- 9. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**
- 10. Развитие кадрового потенциала и работа с молодежью**
- 11. Ответственность сторон**
- 12. Заключительные положения**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в НАО «Карагандинский технический университет имени Абылкаса Сагинова» (далее – университет).

1.2 Настоящий Коллективный договор заключен на основании Трудового кодекса Республики Казахстан, Закона Республики Казахстан «Об образовании», «О профессиональных союзах», Отраслевого соглашения о социальном партнерстве по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников сферы науки и высшего образования на 2023-2026 годы (далее-Соглашение) и иными нормативными правовыми актами в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации, и направлен на повышение социальной защищенности работников, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.3 Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, Соглашением. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Соглашения, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работников в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением.

1.4 Сторонами Коллективного договора являются: Работодатель – Некоммерческое акционерное общество «Карагандинский технический университет имени Абылкаса Сагинова» (далее-Работодатель) в лице его представителя – Председателя Правления – Ректора **Ибатов Марата Кенесовича**; Работники – **физические лица**, работающие на основе трудового договора, являющиеся членами Казахстанского отраслевого профсоюза работников просвещения, науки и высшего образования, представляемые профсоюзной организацией, именуемой далее Профком, в лице ее представителя – председателя первичной профсоюзной организации **Алпысбаевой Назым Амангазиевны**.

1.5 Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства:

- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- свобода выбора обсуждаемых вопросов;
- добровольность принятия обязательств;
- уважение интересов сторон;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине принятых обязательств;
- гласность принимаемых решений.

1.6 Настоящий Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. По договоренности сторон срок действия данного Коллективного договора может быть продлен на определенный срок.

1.7 В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном законодательством для заключения коллективного договора, а также на основе взаимной договоренности.

1.8 В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9 Работодатель включает Профком в список обязательной рассылки приказов и документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, иных правовых актов, изменяющих условия труда и его оплаты. По запросу Профкома предоставляется информация о размере отчислений, удержанных из заработной платы работников и перечисленных на расчетный счет Профкома в качестве членских профсоюзных взносов и сведения о численности и составе работников в целом и его подразделений, о системе оплаты труда, об условиях труда и противопожарной безопасности, о наличии вакансий.

1.10 Стороны на паритетной основе создают комиссию, которая один раз в год (декабрь) анализирует ход выполнения Коллективного договора и доводит до сведения Профкома информацию об этом. Представители от Работодателя назначаются приказом Председателя Правления - Ректора, представители Работников избираются на заседании Профкома.

2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1 Заключив данный Коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуясь их соблюдать и выполнять.

2.2 Обязанности Работодателя:

2.2.1 вести активную работу по повышению качества и эффективности науки и высшего образования, улучшению показателей деятельности университета;

2.2.2 совместно с Профсоюзом организовать систему обучения руководителей и работников по вопросам трудового законодательства и социального партнерства;

2.2.3 соблюдать ТК РК и иные нормативно-правовые акты РК, акты социального партнерства, направленные на сохранение и улучшение социальных гарантий;

2.2.4 создавать условия для повышения квалификации работников;

2.2.5 обеспечить работникам оплату труда в соответствии с заключенными трудовыми договорами;

2.2.6 создавать безопасные условия труда, соответствующие нормам охраны труда и техники безопасности;

2.2.7 предоставить в пользование Профкома помещения, средства связи и оказывать содействие при проведении мероприятий;

2.2.8 осуществлять обязательное страхование работников в соответствии с законодательством РК;

2.2.9 проводить аттестацию рабочих мест в соответствии с требованием законодательства РК;

2.2.10 осуществлять совместно с Профкомом культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в университете;

2.2.11 при ликвидации структурных единиц или сокращении численности работников представлять высвобождаемым работникам преимущественное право трудоустройства в университете;

2.2.12 выполнять мероприятия, предусмотренные нормами безопасности и охраны труда.

2.3 Обязанности Профкома:

2.3.1 по запросам Министерства науки и высшего образования и Работодателя представлять статистическую и иную информацию о численности и структуре профсоюза, его организаций, о результатах общественного контроля за исполнением трудового законодательства, за безопасностью и охраной труда;

2.3.2 проводить обучение представителей Работодателя основам трудового законодательства, законодательства о профессиональных союзах по вопросам правового регулирования социального партнерства в Республике Казахстан;

2.3.3 содействовать предотвращению в университете коллективных трудовых споров

при выполнении Работодателем обязательств, включенных в коллективный договор;

2.3.4 содействовать эффективную защиту социально-экономических, трудовых прав и интересов работников университета в пределах своей компетенции;

2.3.5 принимать участие в подготовке и проведении профессиональных конкурсов, акций, совместных проектов со СМИ, форумов, слётов, круглых столов и других мероприятий;

2.3.6 представлять и защищать трудовые права членов коллектива в согласительной комиссии по трудовым спорам.

2.4 Обязанности Работника

2.4.1 соблюдать Устав университета, Правила внутреннего распорядка, Кодекс деловой этики и иные внутренние нормативные документы университета;

2.4.2 признавать и соблюдать права университета на объекты интеллектуальной собственности, созданные Работником в порядке выполнения должностных обязанностей;

2.4.3 соблюдать требования режима секретности, не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную), ставшую известной Работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей;

2.4.4 в процессе трудовой деятельности не допускать нанесения материального ущерба университету, способствовать его развитию, экономно расходовать энергию и другие материальные ресурсы;

2.4.5 своим личным поведением и отношением к работе поддерживать имидж университета и способствовать воспитанию у обучающихся чувства патриотизма, гордости за свою профессию и родной вуз, прививать им нормы добропорядочности и интеллигентности;

2.4.6 соблюдать требования пожарной безопасности, охраны труда, установленные законами и иными нормативно - правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

2.4.7 немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в университете, или об ухудшении состояния своего здоровья;

2.4.8 проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны подтверждают, что:

3.1 Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством Республики Казахстан, Генеральным соглашением, Отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором.

3.2 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставами (положениями) организаций отрасли и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым соглашениями, настоящим Коллективным договором.

3.3 Квалификационные требования к научным, научно-педагогическим работникам при заключении трудового договора, а также во всех иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, устанавливаются на основе профессиональных стандартов, а при их отсутствии типовыми квалификационными характеристиками по должностям.

3.4 Объем учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) определяется организацией образования самостоятельно в зависимости от квалификации работника и профиля кафедры и не может превышать 680 часов на одну ставку в учебном

году.

3.5 Работники наряду с работой, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору или трудового договора на условиях совместительства осуществлять в той же организации преподавательскую работу без занятия штатной должности на условиях совмещения или совместительства.

3.6 Изменение существенных условий труда ППС по инициативе Работодателя допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

3.7 Трудовой договор заключается в письменной форме не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами. По одному экземпляру трудового договора хранится у Работника и Работодателя. Работодатель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом (Положением) университета, Правилами внутреннего распорядка и иными актами по вопросам труда, действующими в университете.

3.8 Работодатель обязан осуществлять сбор, обработку и защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством РК о персональных данных и защите.

3.9 Работник вправе по своей инициативе расторгнуть трудовой договор, уведомив об этом Работодателя письменно не менее чем за один месяц. Трудовой договор по инициативе Работника может быть расторгнут до истечения вышеуказанного срока уведомления.

3.10 Работодатель имеет право объявить простой всей организации в целом, определенной части работников или только одного Работника по причинам экономического, технологического, организационного, иного производственного или природного характера. Объявление простоя осуществляется на основании Решения Правления и Решения Ученого совета университета.

3.11 Перевод Работника на режим дистанционной работы определяется условиями дополнительного соглашения трудового договора.

3.12 Персональный состав работников, переводимых в режим дистанционной работы в период Чрезвычайного положения, Чрезвычайной ситуации определяется Работодателем.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1 Оплата труда ППС и сотрудников осуществляется согласно «Положения о системе оплаты труда, материального стимулирования и премирования Работников НАО «Карагандинский технический университет имени Абылкаса Сагинова», утвержденного решением Ученого совета университета.

4.2 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

- должностной оклад (тарифная ставка);
- повышение, надбавки и доплаты за условия труда;
- надбавки стимулирующего характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, внутренними нормативно-правовыми актами университета.

4.3 Работодатели принимают на себя обязательство ежемесячно в день выплаты заработной платы работникам в письменной или электронной форме ежемесячно извещать каждого работника о составных частях его заработной платы, причитающейся ему, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе перечисленных обязательных пенсионных взносах, об общей сумме подлежащей выплате.

4.4 Стороны пришли к соглашению, что в случае простоя порядок его оформления и размер оплаты определяется трудовым, коллективным договорами и устанавливается:

- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере не менее 50 % от средней заработной платы, но не менее минимального размера заработной платы;
- по вине Работодателя – в размере не менее 50 % от средней заработной платы работника.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Рабочее время работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Положением структурных подразделений.

5.2 Продолжительность рабочего времени для административно-управленческого, административно-вспомогательного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала составляет 40 часов в неделю.

5.3 Продолжительность рабочего времени ППС устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.4 Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.5 Для отдельных категорий Работников (служба безопасности, дежурные общежитий) устанавливается сменная работа. При сменной работе продолжительность рабочей смены, переход из одной рабочей смены в другую устанавливаются графиками сменности.

5.6 Работа в порядке совместительства выполняется Работником на условиях трудового договора, в свободное от основной работы время. Распорядок работы по совместительству оговаривается в трудовом договоре. При этом работа по совместительству не должна превышать установленную норму продолжительности ежедневной работы. Для заключения трудового договора о работе по совместительству от Работника дополнительно запрашивается справка о характере и условиях труда по основному месту работы (место работы, должность, условия труда).

5.7 Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работа в условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений в продолжительности оплачиваемого трудового отпуска. Режим неполного рабочего времени влечет за собой уменьшение размера оплаты труда пропорционально отработанному времени.

5.8 Для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени.

В случае, если выполнение работы не может быть зафиксировано работодателем конкретным временем, рабочее время отмечается в документе по учету рабочего времени как выполнение объема работ, установленного трудовым договором.

5.9 Выходные дни, время перерыва для отдыха и питания устанавливаются трудовым договором и Правилами внутреннего распорядка.

5.10 Работникам университета предоставляются следующие виды отпусков: оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска и другие виды отпусков, установленные трудовым законодательством.

5.11 В соответствии с пп.2 п.1 ст. 53 Закона Республики Казахстан «Об образовании»

педагогам, осуществляющим профессиональную деятельность в организациях высшего и (или) послевузовского образования, предоставляется оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.12 Административно-управленческому, административно-вспомогательному, учебно-вспомогательному персоналу кафедр и структурных подразделений, обслуживающему персоналу структурных подразделений, работникам здравпункта, водителям службы автотранспорта, газосварщикам предоставляется оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Обслуживающему персоналу Департамента по развитию инфраструктуры Университета предоставляется оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью 24 календарных дня.

5.13 Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью не менее 6 календарных дней согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда - уборщикам общественных туалетов, штукатурам-малярам, поварам, кондитерам;

- работникам здравпункта не менее 12 календарных дней согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда – главному врачу, медсестре терапевтического кабинета, медсестре физиокабинета, медсестре процедурного кабинета;

- инвалидам первой и второй групп продолжительностью не менее 6 календарных дней.

5.14 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разрабатываемым с учетом заявлений работников, руководителем университета по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации не позднее десяти дней с начала наступления календарного года. В случаях внесения изменений в график отпусков работник должен быть извещен об этом не менее чем за две недели до начала отпуска.

5.15 ППС, принятым на работу в период с августа по октябрь месяц, по окончании учебного года ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск за первый рабочий год предоставляется авансом продолжительностью, установленной действующим законодательством Республики Казахстан, для соответствующей категории работников.

5.16 Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть прерван Работодателем в случае производственной необходимости только с письменного согласия Работника. Неиспользованная в связи с отзывом часть оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по соглашению Сторон трудового договора предоставляется в течение текущего рабочего года или в следующем рабочем году в любое время либо присоединяется к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску за следующий рабочий год.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились:

6.1 Обеспечивать выплату штатным работникам пособия на оздоровление в размере одного основного должностного оклада при предоставлении им ежегодного оплачиваемого трудового отпуска.

6.2 Работодатель предоставляет работникам гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан:

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при направлении на медицинский осмотр;
- при направлении в служебные командировки;
- для работников, являющихся донорами;
- в связи с потерей работы;

- в других случаях, предусмотренных законодательством.

6.3 Социальные пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются работникам с первого дня нетрудоспособности и до дня восстановления нетрудоспособности, определяемых согласно листам временной нетрудоспособности, или до установления инвалидности.

6.4 Основанием для выплаты социальных пособий по временной нетрудоспособности являются листы временной нетрудоспособности, выданные в установленном законодательством РК порядке.

6.5 Социальная выплата на случаи потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей) выплачивается в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

6.6 Работодатель обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом университета в служебных целях.

6.7 Работодатель поощряет работников университета за добросовестное исполнение должностных обязанностей, высокое качество выполнения работ, за инициативу, творческую активность, достижения в работе ведомственными наградами.

6.8 Работодатель осуществляет следующие социальные выплаты и предоставляет следующие льготы:

- при достижении Работником 55 (пятидесятипятилетнего) возраста - женщинам, 60 (шестидесятилетнего), 70 (семидесятилетнего), 80 (восемидесятилетнего) возраста – женщинам и мужчинам единовременное вознаграждение при стаже работы в университете в следующих размерах от должностного оклада:

- от 1 года до 5 лет – до 40 %;

- от 5 лет до 10 лет – до 50%;

- свыше 10 лет – до 100%;

- при смерти членов семьи Работника (родителей, супругов, детей) единовременное вознаграждение при стаже работы в университете в следующих размерах от должностного оклада:

- от 1 года до 5 лет – 10 МРП;

- от 5 лет до 10 лет – 20 МРП;

- свыше 10 лет – 30 МРП.

- в случае смерти Работника выплачивать родственникам единовременное пособие в размере до 100% от должностного оклада.

6.9 Работодатель может оказывать материальную помощь на основании личного заявления Работника и подтверждающих документов при условии наличия соответствующих финансовых средств.

6.10 Профком выделяет денежные средства на проведение культурно-массовых мероприятий, оказание материальной помощи и оздоровление Работников в пределах сумм, установленных сметой профсоюзной организации на соответствующий календарный год.

7 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязан:

7.1 Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.2 Организовать проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим; проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

7.3 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда,

правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации образования.

7.4 Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с перечнем профессий и должностей, определенным отраслевыми региональными соглашениями и коллективными договорами.

7.5 Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет Работодателя.

7.6 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работников.

7.7 Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.8 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.9 Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.10 Оказывать содействие при погребении работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.11 Осуществлять совместно с профкомом университета контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

7.12 Оказывать содействие представителям технической инспекции, техническим инспекторам профсоюзов, членам производственных советов по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к устранению выявленных нарушений. Обеспечить за счет собственных средств обучение технических инспекторов по безопасности и охране труда.

7.13 Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Профсоюз обязан:

7.14 Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников.

7.15 Проводить работу по оздоровлению работников, детей работников-членов профсоюзов.

8 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

8.1 Работодатель обязуется:

8.1.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

8.1.2. В случае направления работника на обучение для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), заработную плату по месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, расходы на проживание) в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.2 Профсоюз обязуется содействовать Работодателю в вопросах повышения квалификации и переподготовки кадров.

9 ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

9.1 Стороны принимают на себя обязательства содействовать проведению государственной политики в области занятости, в сфере повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников университета.

9.2 Стороны договорились:

9.2.1 Обеспечить уведомление Работодателями профкомов первичных профсоюзных организаций в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за один месяц до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение (свыше 10 человек в течение месяца) не позднее, чем за два месяца до его начала, в случаях ликвидации организации образования не позднее, чем за два месяца.

9.2.2 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1) и п.п. 2) п. 1 ст. 52 Трудового кодекса Республики Казахстан (сокращение штата или численности, ликвидация организации) предоставляется свободное от работы время не менее пяти часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

9.2.3 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

9.2.4 При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

9.2.5 При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- ограничение совмещения профессий и должностей;
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации.

10 РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

10.1 Стороны договорились:

10.1.1 Способствовать созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации работников.

10.1.2 Содействовать профессиональной подготовке ППС и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно- коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

10.1.3 Способствовать реализации права работников на дополнительное образование по профилю деятельности.

10.1.4 Содействовать созданию необходимых условий труда работникам и оснащению рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

10.1.5 Обеспечить формирование фондов оплаты труда работников, с учетом обеспечения мотивации работников к повышению эффективности труда.

10.1.6 Содействовать выделению финансирования дополнительных мер по поддержке

лучших работников и трудовых коллективов, способствовать поощрению победителей профессиональных конкурсов и смотров.

10.1.7 По возможности обеспечить организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа работника университета.

10.1.8 Стороны считают приоритетными направлениями в совместной деятельности реализацию молодежной политики в университете, обеспечение социальных прав молодежи, предусмотренных Законом Республики Казахстан «О государственной молодежной политике».

11 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

11.1 В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

11.2 Стороны в соответствии с законодательством РК несут ответственность за уклонение представителей Сторон от участия в переговорах по заключению, изменению, дополнению Коллективного договора или необоснованный отказ от заключения Коллективного договора, нарушение сроков проведения переговоров и необеспечение работы соответствующей комиссии, непредоставление информации, необходимой для проведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений Коллективного договора, а равно нарушение или невыполнение его условий.

11.3 Каждая из сторон, подписавших Коллективный договор, признает ответственность за реализацию его целей в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать в разрешении возникающих проблем на принципах равноправия и взаимоуважения, уступок или договоренностей.

12 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1 Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания, если иное не предусмотрено его положениями, и обязателен для выполнения Сторонами.

12.2 В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора. Если уведомление не поступило ни от одной из сторон, то Коллективный договор считается продленным на один год.

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

12.4 Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия производятся в следующем порядке: дополнения и изменения обсуждаются и принимаются на основе решения совместного заседания представителей Работодателя и Профкома, проводимого в течение одного месяца со дня внесения предложений.

Внесение изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор не допускается во время проведения коллективных переговоров по разработке проекта нового Коллективного договора.

12.5 Работодатель обязуется в целях исполнения пунктов Коллективного договора, требующих выделения внебюджетных средств, включать в смету ежегодных внебюджетных расходов финансирование соответствующих пунктов в пределах имеющихся средств после утверждения Председателем Правления – Ректором на

основании решения Правления и Ученого совета университета.

12.6 Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора Работники не выдвигают новых требований в сфере труда и социально-экономических вопросов и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины. Работодатель обязуется при соблюдении Работниками условий настоящего Коллективного договора не прибегать к массовым увольнениям.

12.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Работодателя, расторжения трудового договора с Председателем Правления - Ректором, либо переизбрания председателя профсоюзной организации, подписавших настоящий Коллективный договор.

12.8 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Работодателя настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.9 При смене формы собственности Работодателя Коллективный договор сохраняет свое действие в течение шести месяцев со дня перехода прав собственности.

12.10 При ликвидации Работодателя Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

12.11 Контроль выполнения настоящего Коллективного договора осуществляют обе Стороны.

От имени Работодателя

**Председатель Правления - Ректор
НАО «Карагандинский технический
университет имени Абылкаса Сагинова»
д.т.н., профессор**

Ибатов М.К. _____
« ____ » _____ 2023 г.

От имени Работников

**Председатель профкома
преподавателей и сотрудников
НАО «Карагандинский технический
университет имени Абылкаса Сагинова»**

Алпысбаева Н.А. _____
« ____ » _____ 2023 г.

