**проект**

некоммерчское акционрное общество

«КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ИМЕНИ С.Д. АСФЕНДИЯРОВА»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**НА 2019- 2021 гг.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **«СОГЛАСОВАНО»****Председатель ОО «Локальный профсоюз НАО КазНМУ им. С.Д. Асфендиярова»**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**С.А.Алтынбеков** **«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г.** |  |  **«УТВЕРЖДАЮ»** **Ректор Некоммерческого акционерного общества «КазНМУ**  **им. С.Д. Асфендиярова»** **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.С.Нургожин** **«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г**. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Обсужден:****на заседании Исполкома ОО «Локальный профсоюз НАО КазНМУ им. С.Д.Асфендиярова»****«\_\_\_\_\_ »\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ года****Протокол №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** |  **Зарегистрирован:****в КГУ «Управлние cоциального благосостояния города Алматы»****Регистрационный №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****от «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ года** |
|  |  |

**г. Алматы, 2019**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

* 1. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан «Об образовании», Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», генеральным, отраслевым и региональными соглашениями, а также иными законодательными и нормативными актами, действующими на территории Республики Казахстан. (cт. 154 ТК)

 **Стороны коллективного договора**

1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

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

* 1. Для целей настоящего Договора под «трудовым 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.
	2. Во исполнение настоящего коллективного договора и в целях улучшения условий труда и социально-бытовых условий работников, Предприятием могут приниматься внутренние нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Внутренние нормативные акты Предприятия не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан и настоящим Договором.
1. **ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА**
	1. Настоящий договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Предприятием и работниками Предприятия на основе согласования взаимных интересов Сторон.
	2. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Предприятием его работникам.
	3. В настоящем Договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников Предприятия.
	4. Перечисленные ниже документы и условия, оговоренные в них, образуют данный Договор и считаются его неотъемлемой частью, а именно:
* настоящий Договор;
* Список структурных подразделений, профессий и должностей, перечень тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда в НАО "КазНМУ им. С.Д. Асфендиярова", работа в которых даёт право на доплату, сокращенную продолжительность рабочего времени и на дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (Приложение № 1 к Договору);
* План мероприятий по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, созданию безопасных условий труда и быта работников (Приложение № 2 к Договору).
1. **ЦЕЛИ И ПРИНЦИПЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРА**
	1. Настоящий Договор заключен с целью:
* гарантии защиты трудовых прав и интересов работников Предприятия;
* соблюдения правовых норм и улучшения социально-экономического положения работников Предприятия дополнительно к трудовому законодательству Республики Казахстан;
* реализации прав работников на участие в управлении Предприятием и локальном регулировании трудовых отношений;
* согласования социально-экономических интересов работников и деятельности администрации Предприятия для обеспечения эффективной работы Предприятия;
* совершенствования принципов и форм социального партнёрства между Предприятием и представительным органом работников.
	1. 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.
	2. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора и ответственность их представителей за невыполнение по их вине отдельных его положений.
1. **СРОК И СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА**
	1. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания и действует до принятия нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений по взаимной договоренности двух сторон.
	2. Договор сохраняет свое действие на период реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) Предприятия.
	3. При смене собственника имущества Предприятия действие Договора сохраняется в течение трёх месяцев. В этот период Стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.
	4. При ликвидации Предприятия, объявлении его банкротом настоящий Договор прекращает действие с момента прекращения трудовых договоров с работниками Предприятия.
	5. Действие Договора распространяется на Предприятие Работодателя и работников Организации, от имени которых заключен коллективный договор.
2. **СТАТУС ПРОФСОЮЗА, ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**
	1. Профсоюз выражает и реализует социально-профессиональные интересы трудового коллектива работников Предприятия, является представительным органом и единственным полномочным представителем трудового коллектива во взаимоотношениях с Предприятием, и действует в пределах полномочий, регламентируемых настоящим Договором и действующим законодательством Республики Казахстан.
	2. Трудовой коллектив поручает Профсоюзу представлять свои интересы во взаимоотношениях с Предприятием при разработке и заключении настоящего Договора, в переговорах по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости работников Предприятия, создания оптимальных условий труда для нормальной деятельности всего коллектива, а также по другим вопросам в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.
	3. Профсоюз признаёт свою ответственность за реализацию общих целей в учебном процессе, научно-производственной деятельности и социальной политике Предприятия и направляет свою работу на претворение в жизнь планов деятельности Предприятия.
	4. Работники пользуются юридической, материальной и моральной защитой со стороны Профсоюза. Выборные профсоюзные работники не могут быть уволены без согласия выборного профоргана.
	5. Работникам при их участии в составе делегатов на съездах, конференциях, пленумах, а также во время профсоюзной учёбы сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.
	6. В целях создания условий для деятельности Профсоюза Предприятие предоставляет Профсоюзу во временное пользование кабинеты, мебель, компьютер с выходом в Интернет, оргтехнику и служебный автотранспорт для кратковременных разовых служебных поездок.
3. **ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**
	1. Права и обязанности Сторон в процессе трудовых отношений регламентируются действующим законодательством Республики Казахстан, настоящим Договором, трудовыми договорами и внутренними нормативными актами Предприятия, изданными в пределах его полномочий.
	2. **Взаимные обязательства Сторон.**
* В совместной деятельности Предприятие и Профсоюз обязуются неукоснительно соблюдать условия настоящего Договора и признавать при этом:
* приоритет законов и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан;
* права и полномочия каждой из Сторон;
* пунктуальность выполнения своих обязательств;
* соблюдение и выполнение установленных законодательством социальных гарантий работников.
* Предприятие и Профсоюз признают социальное партнерство как необходимую форму сотрудничества и элемент формирования условий, при которых предоставляется возможность регулировать, предотвращать или разрешать социальные конфликты, формировать социальный мир и согласие в коллективе, утверждать цивилизованные формы социально-трудовых отношений между работниками администрацией Предприятия.
* Предприятие и Профсоюз считают необходимым продолжить совместную работу по развитию и совершенствованию социального партнёрства по всем направлениям деятельности Предприятия, на основе законодательства Республики Казахстан.
* Предприятие и Профсоюз оказывают взаимную поддержку и содействие в разработке и выполнении мероприятий, направленных на улучшение условий труда, учёбы и отдыха работников, по взаимной договоренности проводят их совместно.
* В целях осуществления совместной социальной поддержки работников, Предприятие и Профсоюз могут оговорить объём денежных средств, выделяемых Предприятием Профсоюзу на эти цели, в зависимости от наличия средств у Предприятия.
	1. **Профсоюз имеет право:**
* Осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и исполнением настоящего Договора, вносить предложения и добиваться от администрации Предприятия устранения выявленных нарушений.
* Быть полномочным представителем интересов работников по вопросам, возникшим между администрацией и работниками Предприятия.
* Принимать участие в реформировании системы оплаты труда на Предприятии.
	1. **Профсоюз обязуется:**
* Защищать интересы работников в части выполнения установленных социальных гарантий, положений настоящего Договора, действующего трудового законодательства, не допускать ущемления прав и интересов работников.
* Осуществлять общественный контроль за соблюдением норм трудового законодательства на Предприятии, способствовать соблюдению администрацией Предприятия трудовых, социальных и иных прав, гарантий и компенсаций, предоставленных работникам Предприятия законодательством и настоящим Договором.
* Предоставлять работникам Профсоюза бесплатные консультации и правовую помощь по вопросам трудового законодательства.
* Совместно с администрацией Предприятия обеспечить работу согласительной комиссии по рассмотрению трудовых споров.
* Представлять интересы работников на переговорах с Предприятием при решении трудовых конфликтов в рамках согласительной комиссии.
* Содействовать предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Договор.
* Принимать воспитательные меры воздействия, направленные на выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка, обеспечение трудовой дисциплины, повышение творческой активности и эффективного труда.
* Использовать возможности переговорного процесса для предотвращения социальной напряженности в коллективе.
* Оказывать работникам поддержку и выделять совместно с администрацией Предприятия финансовые средства на спортивно-оздоровительную работу и культурно-массовые мероприятия, проводимые на Предприятии.
* Информировать администрацию Предприятия о массовых мероприятиях, проводимых Профсоюзом, проводить их без ущерба для производственного и учебного процессов.
* Выделять ежегодно средства на приобретение новогодних подарков для организации поздравления работников (по одному бесплатному подарку члену Профсоюза).
* Оказывать содействие при обращении работника в Профсоюз в связи с юбилейной датой и рассматривать возможность выделения на эти цели за счёт средств Профсоюза благотворительной помощи.
* Информировать работников о результатах выполнения Договора. (обязанность Предприятия)
* Исполнять другие обязательства, предусмотренные действующим законодательством и настоящим Договором.
* Использовать профсоюзные взносы Работников в соответствии с Уставом профсоюзной организации.
	1. **Предприятие имеет право:**
* Требовать от Профсоюза предоставления полной и достоверной информации о деятельности Профсоюза в рамках социально-экономической поддержки работников Предприятия и по распределению средств, выделенных Предприятием.
* Требовать от Профсоюза предоставления информации о членстве работников Предприятия в Профсоюзе.
* Обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации с возмещение своих затрат, связанных с обучением работника в соответствии с Трудовым кодексом.
	1. **Предприятие обязуется:**
* Соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, настоящего Договора, трудовых договоров, заключенных с работниками Предприятия, изданных им актов.
* Соблюдать права Профсоюза и работников Предприятия в соответствии с действующим законодательством и условиями настоящего Договора.
* Осуществлять комплексное управление охраной труда, принимать своевременные меры по устранению выявленных нарушений.
* Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.
* Уведомлять Профсоюз за один месяц в письменном виде и проводить с ним переговоры по соблюдению прав и интересов работников в случае ликвидации, реорганизации, реструктуризации, оптимизации Предприятия, следствием которых может стать высвобождение работников.
* Информировать Профсоюз о планах и задачах Предприятия в области трудовых отношений, о ходе их выполнения и предполагаемых изменениях.
* Предоставлять Профсоюзу возможность осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства на Предприятии, **положений Коллективного договора на Предприятии.** Направлять вновь принимаемых работников к представителю Профсоюза для консультации по вопросам заключения трудового договора и вступления в Профсоюз.
* Осуществлять удержание ежемесячно из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, профсоюзных взносов в размере 1% среднего заработка через бухгалтерию Предприятия и перечисление на расчётный счёт Профсоюза с перечислением на счет Профкома не позднее первой декады следующего месяца. (п.2) ст.29 Закона РК «О профсоюзах»)
* **Перечисляет ежемесячно на расчетный счет Профсоюза денежные средства на проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий в размере 0,4 % (процента) от фактического фонда оплаты труда. (п. 2),3) ст. 30 Закона РК «О профсоюзах»)**
* Один раз в квартал предоставлять уполномоченному государственному органу по труду и местному органу по инспекции труда, Профсоюзу (представителям работников) по их письменному запросу необходимую информацию для мониторинга состояния условий, безопасности и охраны труда;
* В случаях предусмотренных трудовым законодательством, согласовывать с Профсоюзом локальные акты, содержащие нормы трудового права (Положение о системе оплаты труда и материального стимулирования работников Предприятия; Правила внутреннего трудового распорядка)**.**
* Права и обязанности работников Предприятия определяются действующим законодательством Республики Казахстан, трудовыми договорами, Правилами внутреннего трудового распорядка и внутренними нормативными актами Предприятия, изданными в пределах его полномочий.
1. **ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**
	1. Порядок приёма на работу, перевода работников, основания и порядок расторжения с работниками трудовых договоров регулируются Трудовым кодексом Республики Казахстан, законами и другими нормативными правовыми актами, регулирующими деятельность медицинских государственных организаций образования, Уставом Предприятия, настоящим Договором и внутренними нормативными актами Предприятия.
	2. **Статус педагогического работника.**
* К педагогическим работникам относятся лица, занимающиеся образовательной деятельностью, связанной с обучением и воспитанием обучающихся.
* Перечень должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц утверждается Правительством Республики Казахстан.
	1. **Заключение трудовых договоров.**
* Стороны исходят из того, что трудовые отношения оформляются заключением письменного трудового договора между Предприятием и каждым работником индивидуально в соответствии с действующим трудовым законодательством.
* Трудовой договор заключается согласно Типовой форме (Приложение № 3 к Договору) не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами. По одному экземпляру трудового договора хранится у работника и администрации Предприятия. В случаях и порядке, установленных действующим законодательством, внутренними нормативными актами Предприятия, заключению трудового договора могут предшествовать следующие процедуры:
* избрание (выборы) на должность;
* избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;
* назначение на должность или утверждение в должности;
* направление на работу уполномоченными законом органами в счёт установленной квоты;
* вынесение судебного решения о заключении трудового договора.
* В соответствии с Законом Республики Казахстан «Об образовании», замещение должностей научно-педагогических работников (профессорско-преподавательского состава, научных работников) осуществляется на конкурсной основе.
* Работник вправе дополнительно заключать с Предприятием договоры о выполнении различных видов учебных, научных, экспертных и иных работ, в том числе по разработке и внедрению новых технологий обучения, вне рамок соответствующих программ и государственных образовательных стандартов.
	1. Допуск к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда, лиц,

 достигших пенсионного возраста производится с письменного согласия работника.

* 1. **Временный перевод на другую работу по состоянию здоровья**
* Работник временно переводится на более легкую работу по состоянию здоровья на срок, указанный в медицинском заключении. По соглашению сторон работнику сохраняется заработная плата по прежней работе.
* **Предложение о переводе на другую работу рассматривается в течении 7 календарных дней.**
* В случае письменного отказа работника от временного перевода на другую работу при получении в связи с исполнением трудовых обязанностей производственной травмы, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, не связанного с производством, трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 3) пункта 1) статьи 58 Трудового кодекса.
	1. **Изменение и дополнение трудового договора.**
* При изменении условий труда, в трудовой договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

Под «условиями труда» понимаются - условия оплаты, нормирования труда, режима рабочего времени и времени отдыха, порядок совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, условия безопасности и охраны труда, технические, производственно-бытовые условия, а также иные по согласованию сторон условия труда.

* Внесение изменений и дополнений в трудовой договор, в том числе при переводе на другую работу, осуществляется сторонами трудового договора в письменной форме путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.
* Работники Предприятия могут привлекаться к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, только с их согласия на основании заключенных договоров подряда (оказания услуг), дополнительных соглашений к трудовым договорам и иных письменных соглашений, допускаемых действующим законодательством Республики Казахстан.
	1. **Совместительство.**
* На Предприятии допускается совместительство на основании заключенного между работником и Предприятием трудового договора о работе по совместительству.
* Под совместительством понимается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.
* В трудовом договоре о работе по совместительству обязательно указание на то, что работа является совместительством.
	1. **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.
	2. **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.
	3. **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.

* 1. **Расторжение трудовых договоров.**
* Основания расторжения трудового договора с работником по инициативе Предприятия регламентируются статьей 52 Трудового кодекса Республики Казахстан.
* При необходимости сокращения рабочих мест используются в указанном порядке следующие меры:
* ликвидация вакансий, увольнение совместителей и временных работников по представлению руководителя структурного подразделения, в котором производится сокращение;
* ограничение (запрет) совмещения профессий (должностей) и совместительства;
* увеличение 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.
* 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 обращается с письменным запросом в Профсоюз, где указывается фамилия, имя, отчество, должность работника и основание расторжения трудового договора.

Профсоюз не позднее пяти календарных дней представляет мотивированное мнение по поступившему запросу.

* При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников администрация Предприятия обязана письменно уведомить работника о предстоящем расторжении трудового договора не менее чем за один месяц.
* При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам, имеющим более высокую квалификацию и опыт работы. При прочих равных условиях, преимущественное право на оставление на работе имеют:
* семейные лица – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
* работники, получившие на Предприятии трудовое увечье или профессиональное заболевание;
* работники, повышающие квалификацию по направлению Предприятия без отрыва от работы;
* лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
* отцы или лица (опекуны), воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
* одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста.
* Расторжение трудового договора по инициативе Предприятия с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1), 4) - 25) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса Республики Казахстан.
* В случае, если на день истечения срока трудового договора женщина представит медицинское заключение о беременности сроком двенадцать и более недель, Предприятие обязано по её письменному заявлению продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком.
* Дополнительным основанием для расторжения трудового договора о работе по совместительству по инициативе работодателя помимо оснований, предусмотренных статьей 52 Трудового Кодекса Республики Казахстан, является заключение трудового договора между этим же работодателем и работником, для которого эта работа будет являться основной.
* При прекращении трудового договора по совместительству работнику выплачивается компенсационная выплата за неиспользованный трудовой отпуск.
1. **НОРМИРОВАНИЕ, ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**
	1. **Нормирование труда.**
* Рабочее время, время отдыха, условия обеспечения трудовой дисциплины и иные вопросы регулирования трудовых отношений определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к Договору) с учётом норм действующего трудового законодательства и положений настоящего Договора.
* Учебная нагрузка, режим занятий обучающихся определяются утверждаемыми Предприятием положениями, подготовленными на основе государственных общеобязательных стандартов образования, санитарно-эпидемиологических правил и норм, учебных планов и рекомендаций органов здравоохранения и образования.
* Годовая учебная нагрузка профессорско-преподавательского состава Предприятия устанавливается в пределах годовой нормы рабочего времени и утверждается руководителем Предприятия на основании решения Правления университета.
	1. **Оплата труда.**
* Система оплаты труда работников Предприятия устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами и внутренними нормативными актами Предприятия, регламентирующими вопросы оплаты труда.
* Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, виды и размеры оплаты труда, структура заработной платы, порядок применения надбавок и мер стимулирующего характера определяются в соответствии с утверждённым на Предприятии Положением «Об оплате труда, премирования, оказания материальной помощи и иных социальных выплат для работников НАО «КазНМУ»» и внутренними нормативными актами Предприятия.
* Предприятие создаёт условия, способствующие росту трудовых доходов работников Предприятия. С этой целью администрация поддерживает инициативы, направленные на повышение эффективности труда, способствует внедрению новых форм деятельности, совместительству и совмещению.
* Введение новых условий оплаты труда или изменение условий оплаты труда, которые влекут понижение всех видов оплаты труда работника, допускается в исключительных случаях, при недостаточности у Предприятия средств на оплату труда, с соблюдением норм трудового законодательства и с предварительным уведомлением Профсоюза не менее, чем за один месяц до введения изменений.
* Предприятие обязуется    осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством.
1. **УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**
	1. Предприятие принимает на себя безусловное обязательство выполнять мероприятия по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, по созданию безопасных условий труда и быта работников, предусмотренные действующим законодательством Республики Казахстан.
	2. **Предприятие обязуется:**
* Обеспечить безопасные условия труда, принимать меры по предотвращению любых рисков на рабочих местах и в технологических процессах путём проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные.
* Проводить все предусмотренные действующим законодательством организационно-технические мероприятия по безопасности и охране труда.
* Предупреждать работников о вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания.
* Осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда, обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.
* Беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного органа по труду и территориальных подразделений уполномоченного государственного органа по труду, представителей работников, общественных инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда на Предприятии и соблюдения законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, а также для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
* Выполнять предписания государственных инспекторов труда.
* Своевременно и в полном объёме выполнять План мероприятий по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, созданию безопасных условий труда и быта работников (Приложение № 4 к Договору).
* Предоставлять уполномоченному государственному органу по труду и его территориальным подразделениям, должностным лицам органов санитарно-эпидемиологической службы, представителям работников по их письменному запросу необходимую информацию о состоянии безопасности, условий и охраны труда на Предприятии.
* Страховать ответственность за нанесение вреда здоровью и жизни работников Предприятия при исполнении ими трудовых обязанностей.
	1. **Предприятие имеет право:**
* Поощрять работников за создание благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда.
* Отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда в порядке, установленном Трудовым кодексом.
	1. **Гарантии прав работников.**
* Условия безопасности труда на рабочем месте должны соответствовать требованиям государственных стандартов, правил по безопасности и охране труда.
* На время приостановления работ вследствие нарушения Предприятием требований по безопасности и охране труда за работником сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.
* Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья или окружающих людей не влечёт привлечения его к дисциплинарной и/или материальной ответственности.
* В случае грубых нарушений со стороны Предприятия нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, а Предприятие обязано оплатить возникший по этой причине простой в размере средней заработной платы работника.
* В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение нанесённого ему вреда производится в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым и гражданским законодательством Республики Казахстан.
* Стороны исходят из того, что Профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие условий труда требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работников. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной Профсоюзом, представляется им администрации Предприятия со своим постановлением, в котором излагаются его предложения.
	1. **Условия и охрана труда женщин и других лиц, воспитывающих детей.**
* Предприятие обязуется не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 (трёх) лет, к работам по режиму с суммированным учётом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 (восемь) часов.
* Предприятие обязуется освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.
* Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и/или опасными условиями труда. Список работ, на которых запрещается применение труда женщин, предельные нормы подъема и перемещения вручную тяжестей женщинами определяются уполномоченным государственным органом по труду по согласованию с уполномоченным государственным органом в области здравоохранения.
* Предприятие не вправе привлекать беременных женщин к работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни, сверхурочной работе, направлять их в командировку, а также отзывать их из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.
* Предприятие не вправе привлекать к работе в ночное время, сверхурочной работе, а также направлять в командировку и на работу, выполняемую вахтовым методом, без письменного согласия:
* женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет, и других лиц, воспитывающих детей в возрасте до семи лет без матери;
* работников, осуществляющих уход за больными членами семьи либо воспитывающих детей-инвалидов, если на основании медицинского заключения дети-инвалиды либо больные члены семьи нуждаются в осуществлении постоянного ухода.
* Помимо перерыва для отдыха и приёма пищи, внутрисменных и специальных перерывов, женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, отцам (усыновителям, удочерителям), воспитывающим детей в возрасте до полутора лет без матери, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа работы следующей продолжительности:
* имеющим одного ребенка, - каждый перерыв не менее тридцати минут;
* имеющим двух или более детей, - каждый перерыв не менее одного часа.

Перерывы для кормления ребенка (детей) по заявлению работника присоединяются к перерыву для отдыха и приёма пищи либо суммированные перерывы предоставляются в начале или конце рабочего дня (смены).

Перерывы для кормления ребёнка (детей) включаются в рабочее время. За время перерывов женщинам (отцам, усыновителям, удочерителям) сохраняется средняя заработная плата.

* Предприятие по письменному заявлению беременной женщины, женщины, имеющей ребенка (детей) в возрасте до трёх лет, отца, усыновителя, удочерителя, воспитывающего детей в возрасте до трёх лет без матери, а также работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, предоставляет им режим неполного рабочего времени.
* Администрация Предприятия на основании медицинского заключения обязана перевести беременную женщину на другую работу, исключающую воздействие вредных и/или опасных производственных факторов, с сохранением средней заработной платы.
* Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Предприятие принимает на себя обязательства:
* освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 16 лет) по их письменной просьбе, от дежурств в ночные смены;
* предоставлять по письменной просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве до 3 (трёх) дней в месяц.
	1. **Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда**
* Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда осуществляется за счёт средств Предприятия и других источников, не запрещенных законодательством Республики Казахстан.
* Предприятие своевременно обеспечивает работников хозяйственными принадлежностями, моющими средствами и индивидуальными средствами защиты. Работники не несут расходов на эти цели.
* Предприятие обязано обеспечить в установленном порядке планирование и выделение финансовых средств на реализацию мероприятий по обеспечению гарантий и охране труда согласно Приложению № 2 и Приложению № 4 к Договору.
1. **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**
	1. Стороны пришли к соглашению в том, что при возникновении трудового спора ими принимаются все необходимые меры к разрешению спора путём переговоров, а при не достижении согласия в судебном порядке
	2. За невыполнение и/или ненадлежащее выполнение условий настоящего Договора, а также за нарушение трудового законодательства, Предприятие, Профсоюз и работники Предприятия несут ответственность в соответствии с настоящим Договором и действующим законодательством Республики Казахстан.
	3. Сторона трудового договора, причинившая ущерб (вред) другой стороне, возмещает его в соответствии с Трудовым кодексом и иными законами Республики Казахстан, на основании решения суда либо в добровольном порядке.
	4. **Материальная ответственность Предприятия.**
* Предприятие несёт материальную ответственность перед работником:
* за ущерб, причинённый незаконным лишением работника возможности трудиться на своем рабочем месте.

Предприятие обязано возместить работнику не полученную им заработную плату и иные причитающиеся ему выплаты в случае незаконного перевода на другую работу, недопущения работника к рабочему месту, одностороннего изменения условий трудового договора, отстранения от работы, необоснованного расторжения трудового договора;

* за ущерб, причиненный имуществу работника.

Предприятие, в случае причинения им ущерба имуществу работника, обязано возместить его в полном объёме в течение 30 (тридцати) дней с даты письменного заявления работника. Размер причинённого ущерба и порядок его возмещения определяются по согласованию сторон либо в судебном порядке в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан;

* за вред, причинённый жизни и/или здоровью работника.

При причинении вреда жизни и/или здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей, Предприятие обязано возместить вред в объёме, предусмотренном гражданским законодательством Республики Казахстан. Предусмотренный настоящим пунктом вред возмещается в полном объёме при отсутствии у работника страховых выплат. При наличии страховых выплат Предприятие обязано возместить работнику разницу между страховой суммой и фактическим размером вреда. Порядок возмещения Предприятием вреда, причинённого жизни и/или здоровью работника, определяется законодательством Республики Казахстан.

* Стороны договорились, что в случае причинения вреда здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей, помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, Предприятие выплачивает пострадавшему единовременное пособие в сумме 20 (двадцати) размеров месячного расчетного показателя, размер которого установлен законом о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год.
	1. **Материальная ответственность работников Предприятия.**
* Каждый работник Предприятия несёт персональную ответственность за ненадлежащее выполнение своих трудовых обязанностей и обязательств перед Предприятием, в том числе: обязательств по обеспечению сохранности вверенных ему материальных ценностей, обязательств по обеспечению сохранности служебной, коммерческой тайны Предприятия и иной конфиденциальной информации и других обязательств.
* Работник несёт материальную ответственность перед Предприятием:
* за ущерб, причинённый утратой или повреждением имущества Предприятия;
* за ущерб, возникший в результате действия (бездействия) работника.
* Работник обязан возместить прямой действительный ущерб, причинённый Предприятию. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Предприятия или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Предприятия, если Предприятие несёт ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Предприятия произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.
* Ответственность работника за ущерб, причинённый Предприятию, исключается, если ущерб возник в результате непреодолимой силы либо крайней необходимости, необходимой обороны, а также неисполнения Предприятием обязанности по обеспечению надлежащих условий для сохранности имущества, переданного работнику.
* За причинённый ущерб работник несёт материальную ответственность в пределах своей средней месячной заработной платы, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом, трудовым договором, настоящим Договором.
* Материальная ответственность в полном размере ущерба, причинённого Предприятию, возлагается на работника в случаях:
* не обеспечения сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности;
* не обеспечения сохранности имущества и других ценностей, полученных работником под отчёт по разовому документу;
* причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения (их аналогов);
* недостачи, умышленного уничтожения или умышленной порчи материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных Предприятием работнику в пользование;
* нарушения условия о неконкуренции, которое повлекло причинение ущерба для работодателя;
* причинения ущерба незаконными действиями работника, подтверждёнными в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;
* в других случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.
* Привлечение работника к материальной ответственности осуществляется после проведения проверки причин образования ущерба, с учётом письменных объяснений, представленных работником.
* Определение размера ущерба, причиненного Предприятию, производится по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учёта в зависимости от даты приобретения материальных ценностей, исходя из их балансовой стоимости с применением коэффициентов инфляции, либо исходя из их рыночной стоимости. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которыми причинён ущерб Предприятию.
* Договор о полной индивидуальной материальной ответственности заключается с каждым работником Предприятия, достигшими восемнадцатилетнего возраста.
* Предприятие и работники Предприятия несут взаимную материальную ответственность в других случаях, установленных настоящим Договором и действующим законодательством Республики Казахстан.
1. **СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**
	1. Предприятие предоставляет работникам Предприятия все виды выплат компенсационного и социального характера, предоставление которых является обязательным по законодательству Республики Казахстан.
	2. Предприятие обязуется за счёт своих средств выплачивать работникам социальные пособия по временной нетрудоспособности и иные социальные пособия, предусмотренные Трудовым кодексом.
	3. Работникам Предприятия, занятым на работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата, сокращенный рабочий день и дополнительный трудовой отпуск согласно Приложению № 2 к Договору.
	4. Педагогическим работникам Предприятия по основному месту работы устанавливается доплата при наличии соответствующего диплома:
* за степень доктора философии (PhD) и доктора по профилю в размере одной месячной минимальной заработной платы;
* за степень кандидата наук в размере одной месячной минимальной заработной платы и доктора наук в размере двух месячных минимальных заработных плат. <*ст. 52 Закона об образовании*>
	1. Предприятие предоставляет работникам материальную помощь в случаях и в порядке, предусмотренных внутренними нормативными актами Предприятия, а также в случаях:
1. **Рождение 1-го и в размере – 20 МРП;**

 **2-го ребенка в размере 25 МРП;**

 **3-го и более детей в размере – 25 МРП;**

В случае, если оба родителя ребёнка (детей) являются работниками Предприятия, то материальная помощь в указанном размере выплачивается одному из них.

2. вступления в брак:

* в размере 10 МРП.

В случае, если двое вступающих в брак, являются работниками Предприятия, то материальная помощь в указанном размере выплачивается одному из них.

1. длительной болезни:
* в случае длительной болезни работника или его близких родственников, Предприятие может предоставить работнику материальную помощь на оплату лекарств и поддержание здоровья, размер которой определяется решением Тарификационного совета Университета.
1. смерти члена семьи (супруги/супруга, детей, родителей, брат,сестра):

 в размере 30 МРП.

1. Санаторно-курортное лечение работников:

- в размере одного должностного оклада

1. Многодетным семьям имеющих 4-х и более несовершеннолетних детей и детей обучающихся в колледжах и ВУЗ-ах на платной основе до 23 лет;

 - в размере 20 МРП.

1. С форс-мажорными обстоятельствами (пожар, стихийные бедствия, операция и т.д):

 - в размере 20МРП;

7. Ветеранам ВОВ приравненным к ним лицам, Участникам трудового фронта (УТФ) ко дню Победы:

 - в размере 20МРП;

8. Одиноким пенсионерам, находящимся в трудном материальном положении:

 - в размере 20МРП;

В случае, если несколько 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.

* 1. 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.
	2. Выплата материальной помощи родственникам в связи со смертью работника Предприятия осуществляется на основании заявления одного из родственников умершего в размере двух должностного оклада умершего работника, а работникам, которым установлена сдельная форма оплаты труда в размере 50 МРП.
	3. В зависимости от финансового состояния, Предприятие может предоставлять работникам льготы в порядке снижения стоимости оплаты за обучение:
* работникам Предприятия, обучающимся на Предприятии;
* детям работников Предприятия, обучающимся на Предприятии.
	1. Решение о предоставлении работнику льгот по оплате за обучение принимает руководитель Предприятия с учётом материального положения работника, семейного положения и других факторов, имеющих существенное значение.
	2. Предприятие осуществляет социальное страхование и иные виды страхования работников в случаях и в порядке, предусмотренных действующим законодательством Республики Казахстан.
1. **ПОРЯДОК ВСТУПЛЕНИЯ В ПРОФСОЮЗ**
2. Членом Профсоюза может быть каждый работник Предприятия, вступивший в члены Профсоюза, признающий Устав Профсоюза и уплачивающий членские взносы.
3. Прием в члены Профсоюза и выход из членства производится по личному заявлению работников Предприятия.
4. Работник считается принятым в Профсоюз с даты утверждения списка работников председателем Профсоюза, вступивших в члены профсоюза.
5. **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1) Общие положения.**

1) Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отражённые в настоящем Договоре, могут быть реализованы при условии выполнения обязательств по настоящему Договору.

2) Стороны договорились, что в период действия настоящего Договора, при условии выполнения Предприятием его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Предприятия приостановление (забастовку). В случае нарушения этого обязательства Предприятие вправе применить к её участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

3) Стороны договорились, что текст настоящего Договора должен быть доведён администрацией Предприятия до сведения работников Предприятия в течение 10 (десяти) рабочих дней после его подписания.

4) Профсоюз обязуется разъяснять работникам Предприятия положения настоящего Договора, содействовать реализации их прав, основанных на настоящем Договоре.

**2) Порядок внесения изменений в Договор.**

* + 1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения.
		2. При изменении обязательств данного Договора условия оплаты и охраны труда работников не могут быть установлены в сторону их ухудшения при отсутствии обоснованных причин.

**3) Контроль за исполнением Договора.**

- Контроль за исполнением настоящего Договора осуществляется двухсторонней комиссией, которая создаётся на паритетной основе из трёх представителей Предприятия (назначается приказом ректора Предприятия) и трёх представителей работников (назначается решением Профсоюза) с привлечением экспертов (экономистов, юристов и т.д.).

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

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

1. **Ответственность за нарушение условий Договора.**

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

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

- Настоящий Договор составлен в трех подлинных экземплярах, имеющих равную юридическую силу, один экземпляр хранится у администрации Предприятия, второй – в Профсоюзе, третий экземпляр в регистрирующем органе.

**14) 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 990240007246 | БИН 951240001996 |
| Адрес: РК, 050012, г.Алматы, Толе би, 88 | Адрес: 050012, г.Алматы, Толе би, 94 |
| Банковские реквизиты: ИИК KZ 848560000000063180в АО «БанкЦентрКредит» г. Алматы, БИК KCJBKZKX | Банковские реквизиты: ИИК KZ 368560000000462520 , В АО «Банк Центр Кредит», БИК KCJBKZKX |

**Подписи Сторон**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **От Предприятия:** |  |  | **От Профсоюза:** |
| **Ректор Т.С.Нургожин** |  |  | **ПредседательА.Алтынбеков** |
|  |  |  |  |
| «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019г. |  |  | «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019г. |

МП МП