



**AMANZHOLOV  
UNIVERSITY**

**СӘРСЕН АМАНЖОЛОВ АТЫНДАҒЫ  
ШЫҒЫС ҚАЗАҚСТАН УНИВЕРСИТЕТІ**

**ВОСТОЧНО-КАЗАХСТАНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ САРСЕНА АМАНЖОЛОВА**

**«СӘРСЕН АМАНЖОЛОВ АТЫНДАҒЫ  
ШЫҒЫС ҚАЗАҚСТАН УНИВЕРСИТЕТІ» КЕ АҚ  
2025-2030 ЖЫЛДАРҒА АРНАЛҒАН**

**ҰЖЫМДЫҚ КЕЛІСІМШАРТ**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**НАО «ВОСТОЧНО-КАЗАХСТАНСКОГО УНИВЕРСИТЕТА  
ИМЕНИ САРСЕНА АМАНЖОЛОВА»  
НА 2025-2030 ГОДЫ**

«КЕЛІСІЛДІ»

Төраға

«Шығыс Қазақстан облысы  
оқу-ағарту, жоғары білім,  
ғылым және басқа бюджеттік  
ұйымдар қызметкерлерінің  
жергілікті кәсіподағы» ҚБ  
Н. Касенова  
«27» \_\_\_\_\_ 2025 ж.



**«СӘРСЕН АМАНЖОЛОВ АТЫНДАҒЫ  
ШЫҒЫС ҚАЗАҚСТАН УНИВЕРСИТЕТІ» КЕ АҚ  
2025-2030 ЖЫЛДАРҒА АРНАЛҒАН  
ҰЖЫМДЫҚ КЕЛІСІМШАРТЫ**

Кәсіподақ конференциясында қабылданды

«27» \_\_\_\_\_ 2025 жыл



## **1. БӨЛІМ**

### **Жалпы ережелер**

1. Осы Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі, "Білім туралы", "Кәсіптік одақтар туралы" Қазақстан Республикасының заңдары негізінде, 2023-2026 жылдарға арналған Ғылым және жоғары білім саласының қызметкерлері үшін еңбек жағдайларын, жұмыспен қамтуды және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу жөніндегі әлеуметтік әріптестік туралы Салалық келісімді іске асыру шеңберінде жасалды; Қызметкерлердің әлеуметтік және еңбек кепілдіктерінің сақталуын қамтамасыз ету, ұйым қызметіне қолайлы жағдайлар жасау мақсатында Шығыс Қазақстан облысының әкімдігі, облыстық кәсіподақтар (қызметкерлер) бірлестіктері және жұмыс берушілер бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған облыстық келісім және қызметкерлердің әлеуметтік қорғалуын арттыруға, сондай-ақ Тараптардың өзара жауапкершілігін арттыруға, қызметті жақсартуға бағытталған еңбек туралы заңнаманың және осы Шарттың талаптарын орындау.

#### **2. Тараптар және Ұжымдық шарттың мақсаты.**

##### **2.1. Осы Ұжымдық шарттың тараптары:**

Басқарма төрағасы - Сәрсен Аманжолов атындағы Шығыс Қазақстан университетінің ректоры Төлеген Мұхтар Әділбекұлы, бұдан әрі «Жұмыс беруші» және білім беру ұйымы ұжымының мүшелері кәсіподақ комитетінің төрағасы Таранова Анель Сериконаның атынан «Кәсіподақ комитеті» деп аталады.

2.2. Осы Ұжымдық шарт екі тараптың да орындауы үшін міндетті ұйым қызметкерлері мен жұмыс беруші арасындағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық акт болып табылады.

2.3. Осы Ұжымдық шарттың күші олардың атынан ұжымдық шартқа қол қойылған қызметкерлерге қолданылады.

#### **3. Ұжымдық шарттың мәні.**

3.1. Осы Ұжымдық шарттың мәні еңбек жағдайлары және оған ақы төлеу, ұйым қызметкерлеріне әлеуметтік қызмет көрсету туралы заңнамамен салыстырғанда қосымша ережелер, жұмыс беруші мен кәсіподақ комитеті беретін кепілдіктер мен жеңілдіктер болып табылады.

3.2. Ұжымдық шартқа қол қойған тараптар облыстық, салалық келісімдердің тиісті тараптарының міндеттемелерін өзіне қабылдайды.

3.3. Осы Ұжымдық шарт үш данада жасалды. Бір данасы жұмыс берушіде, екінші данасы кәсіподақ комитетінде, үшінші данасы тіркеуші органда сақталады.

3.4. Ұжымдық шарттың көшірмелері ұйымның барлық бөлімшелеріне беріледі.

## Тараптардың Міндеттемелері

4. ЖОО-ның тұрақты және тиімді жұмысын қамтамасыз ету, қызметкерлердің өмір сүру деңгейін тұрақтандыру мақсатында:

### 4.1. Жұмыс беруші міндетті:

- Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының, ұжымдық, еңбек шарттарының, ол шығарған актілердің талаптарын сақтауға;
- қызметкерге Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде көзделген жалақыны және өзге де төлемдерді уақтылы және толық мөлшерде төлеуге;
- қызметкерді «Ішкі еңбек тәртібі» ережесімен таныстыру;
- Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен Ұжымдық келіссөздер жүргізу;
- қызметкерлерді міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыруды жүзеге асыру;
- ұйымды тұрақты қаржыландыруға қол жеткізу;
- білім беру ұйымының қызметкерлері үшін штат кестесін бекіту;
- қызметкерлерге әлеуметтік аударымдарды уақтылы және толық мөлшерде жүргізу;
- қызметкерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттарды уақтылы және дұрыс жүргізу, оларды белгіленген тәртіппен мемлекеттік мұрағатқа тапсыру;
- оқу жылы ішінде педагог қызметкерлерді бітіргенге дейін босатуға әкеп соғуы мүмкін ұйымдастырушылық-штаттық іс-шараларда негізсіз өзгерістерге жол бермеуге.
- сабақ кестесін жасау кезінде мүмкіндігінше колледж қызметкерлері мен педагогтарына әдістемелік және ғылыми жұмыс үшін бір бос күн беру;
- ішкі нормативтік құқықтық актілерді қабылдау, сондай-ақ еңбек шарттарында ҚР заңнамасымен және осы ұжымдық шартпен салыстырғанда жұмыскерлердің жағдайын нашарлататын жағдайлар белгілемеу;
- қызметкерлерге қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге және Қазақстан Республикасының заңнамалық актілерінде белгіленген қызметкерлердің өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін жауаптылықта болуға;
- Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім Министрлігінің және басқа да жоғары тұрған ұйымдардың жоғары оқу орнына түсуіне қарай олардың жаңа нормативтік және нұсқаулық құжаттары туралы ұжымды хабардар ету;
- оқу жүктемесінің болжамды көлемін кафедра меңгерушілерінің оқытушылардың кезекті еңбек демалысына кетуіне дейін жеткізу;
- қызметкерлерге дайындалған және шку-дың басылым жоспарына енген ғылыми-оқу-әдістемелік әдебиеттерді белгіленген тәртіппен басып шығару және тираждау шарттарын қамтамасыз ету. С. Аманжолова ЖОО-ның қаржылық мүмкіндіктерін негізге ала отырып;

- қаржылық мүмкіндіктерге сүйене отырып, ЖОО ғимараттары мен аудиторияларын кезең-кезеңімен жөндеуді және реконструкциялауды жүзеге асыру;

- ЖОО-ның қаржылық мүмкіндіктеріне сүйене отырып, қызметкерлердің, кафедра меңгерушілерінің, жоғары мектеп декандарының және бөлім басшыларының біліктілігін арттыру шарттарын қамтамасыз ету;

- қызметкерлердің өкілімен кәсіподақ комитеті келесі актілерді шығаруды келіссін: тәртіптік жазаға бұйрықтар, қызметкерлердің құқықтары мен міндеттерін қозғайтын өкімдер, құрылымдық бөлімшелер қызметкерлерінің лауазымдық нұсқаулықтары, ауысым кестесі, демалыс кестесі, ішкі тәртіп ережелері (ҚР ЕК 12-бабының 1-тармағы).

- кәсіподақ комитетімен жас мамандарға қамқорлық көрсету, оларға тәлімгерлерді бекіту және моральдық қолдау көрсету.

- келісімдер мен Ұжымдық шарт жасасу (қайта жасасу), оларға өзгерістер мен толықтырулар енгізу кезінде қызметкерлерге жалақының, әлеуметтік жеңілдіктер мен кепілдіктердің бұрын белгіленген мөлшерін төмендетуге жол бермеу;

- қаржы-экономикалық дағдарыстардың салдарымен байланысты не таратуға, тоқтата тұруға байланысты өндірістердің төмендеуімен байланысты төтенше жағдайларды қоспағанда, жұмыскерлерді жалпай босатуға (жұмыскерлердің жалпы санының 10% - дан астамы) жол бермеу;

- қаржылық мүмкіндіктер болған кезде жыл сайын уәкілетті мемлекеттік орган болжаған жылы айқындаған инфляция деңгейінен төмен емес мөлшерде жалақыны индекстеуді қарастыру;

#### **4.2. Кәсіподақ комитетінің міндеттемелері:**

- Еңбек заңнамасының сақталуына, осы Шарт талаптарының орындалуына бақылауды жүзеге асыру;

- қызметкерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау;

- Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы еңбек дауларын реттеуге қатысу;

- қызметкерлерді ішкі еңбек тәртібінің ережелерін сақтауға, Еңбек міндеттерін толық, уақтылы және сапалы орындауға шақыру;

- еңбек заңнамасы бойынша жалпыға бірдей құқықтық оқыту жүргізу;

- осы Шарттың талаптарын орындау кезінде шарттың бүкіл қолданылу кезеңінде ұйымда әлеуметтік-еңбек қатынастарының тұрақтылығын сақтау;

- кәсіподақ ұйымы туралы ереженің талаптарына сәйкес бекітілген сметаға сәйкес қызметкерлердің кәсіподақ жарналарын пайдалану; сметаның атауын қарау

- қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешудің заңнамада белгіленген рәсімін орындау;

- қызметкерлердің, қызметкерлердің және олардың балаларының жазғы демалысын ұйымдастыруға;

- қызметкерлерді, қызметкерлерді санаторлық-курорттық емдеуді ұйымдастыру;
- қызметкерлердің мәдени-бұқаралық және спорттық-сауықтыру іс-шараларын ұйымдастыруға және қызметкерлердің балаларының демалысын ұйымдастыруға қатысу;
- техникалық инспекторларға ҚТ ұжымы мүшелерінің сақтауы бойынша олардың жұмысында әдістемелік көмек көрсету;
- оқу корпустарын жана оқу жылына қабылдау және оқу корпустарының асханаларында қоғамдық тамақтандыруды ұйымдастыру жөніндегі комиссияның жұмысына қатысу;
- педагог қызметкерлердің аттестаттау комиссиясының жұмысына және ЖОО-ның профессор-оқытушылар құрамының бос лауазымдарына орналасуға конкурс өткізуге қатысу;
- Еңбек (ғылыми-педагогикалық) еңбек өтілін белгілеу жөніндегі комиссияның жұмысына қатысу;
- тұрғын үйге және тұрғын үй жағдайларын жақсартуға мұқтаж ЖОО қызметкерлерінің есебін жүргізу, олардың ипотекалық кредиттеу және ҚР тұрғын үй құрылысы бағдарламасын іске асырудың басқа да нысандары арқылы тұрғын үй проблемаларын шешуге қатысуын қамтамасыз ету;
- 9 мамыр Жеңіс күніне орай тыл еңбеккерлеріне, Халықаралық қарттар күніне орай еңбек ардагерлеріне, Кеңес әскерлерін Ауганстаннан шығару күніне 15 ақпанға дейін интернационалист-жауынгерлерге құрмет көрсету;
- қызметкерлер мен қызметкерлердің балалары үшін жана жылдық іс-шаралар ұйымдастыру;
- жыл сайын жалпы кәсіподақ жиналысында (конференциясында) өз қызметі туралы есеп беру.
- үздік және белсенді қызметкерлерді марапаттау.

#### **4.3. Қызметкерлердің Міндеттемелері:**

- ЖОО Жарғысының талаптарын және ішкі тәртіп ережелерін сақтау;
- еңбек, ұжымдық шарттарға, жұмыс берушінің актілеріне сәйкес Еңбек міндеттерін орындау;
- жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі және өндірістік санитария бойынша талаптарды сақтау;
- жұмыс берушіге қызметкерлер мен студенттердің өмірі мен денсаулығына, жұмыс беруші мен қызметкерлердің мүлкінің сақталуына қауіп төндіретін туындаған жағдай туралы хабарлау;
- ғылыми, педагогикалық және кәсіби деңгейлерді арттыру бойынша жүйелі жұмыс жүргізу, академиялық және ғылыми оқу процесін ұйымдастыруда жана технологияларды пайдалану;
- функционалдық міндеттерді орындауда белсенділік пен бастамашылық танытуға, ЖОО-ның жалпы мақсатына қол жеткізуге-жоғары білікті мамандарды даярлауға мүдделілік таныту;
- талапкерлерді іріктеу жоспарында кәсіби бағдарлау бағдарламасына,

жоғары оқу орнын жарнамалауға және университет имиджін нығайтуға үнемі қатысу;

- корпоративтік және сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті дамыту, сыбайлас жемқорлық көріністеріне жол бермеу, оқытушы мен білім алушылардың Ар-намыс кодексін корпоративтік этиканы сақтау;

- жұмыс процесінде жұмыс берушіге мүліктік зиян келтіруге жол бермеу;

- салауатты өмір салтын ұстану, өз денсаулығын үнемі нығайту және оны білім алушылар, ПОҚ арасында насихаттау;

- білім алушылардың техникалық және кәсіптік білім берудің, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім берудің тиісті мемлекеттік стандарттарында көзделген сапалы білім алуын және қосымша және бейресми білім алуын қамтамасыз ету;

- университет білім алушыларымен тәрбие жұмысының түрлі нысандары мен бағыттарын тиімді пайдалану;

- ұжымның қоғамдық, корпоративтік өміріне: университеттің мәдени-бұқаралық, спорттық-бұқаралық және басқа да дәстүрлі іс-шараларына қатысу;

- Конфедерациялық ақпаратты жария етпеуге және жұмыс берушіге келтірілген зиянды Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген шектерде өтеуге міндетті.

## **2 БӨЛІМ**

### **Еңбек шарты. Жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету.**

5. Тараптар жұмысқа орналасу кезінде еңбек қатынастары еңбек шартын жасасумен ресімделетіндігіне негізделеді.

6. Еңбек шартының талаптары қолданыстағы еңбек заңнамасымен және осы ұжымдық шартпен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын нашарлата алмайды.

7. Ұйым құрылымының өзгеруіне, қызметкерлер штаты санының қысқаруына байланысты мәселелер Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес қызметкерлер өкілінің кәсіподақ комитетінің қатысуымен алдын ала қаралады.

8. Жұмыскерлер штатының саны сақталған кезде жұмыс беруші: приостановить прием на работу до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Тиісті біліктілігі бар қызметкерлер;

- бір ставкадан артық жұмыс істейтін, кәсіптерді, лауазымдарды қоса атқаратын (қызмет көрсету аймағын кенейту), жұмыс істейтін қоса атқарушы тұлғалар есебінен қызметкердің ЖОО ішінде орын ауыстыру мүмкіндіктерін анықтау;

- қызметкермен келісім бойынша оларды толық емес жұмыс уақыты режиміне ауыстырсын.

9. Меншік иесінің ауысуы немесе ұйымның қайта құрылуы (бірігуі, қосылуы, бөлінуі, бөлінуі, қайта құрылуы) еңбек қатынастарының қолданылуын тоқтатпайды.

10. Жұмыс беруші өз бастамасы бойынша жүкті әйелдермен және 3 жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедектігі бар баланы) тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналармен, жұмыскерлер штаты қысқартылған жағдайларда анасыз балалардың аталған санатын тәрбиелеп отырған өзге де адамдармен еңбек шартын бұзбайды, экономикалық жағдайдың нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемінің төмендеуі

11. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде:

- атқаратын лауазымының немесе біліктілік деңгейі бойынша орындалатын жұмыстың сәйкес келмеуіне байланысты адамдармен еңбек шартын бұзу аттестаттау шешіміне сәйкес жүргізілсін (ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағы 4), оның құрамына қызметкерлердің өкілі кіреді;

- зейнеткерлік жасқа толғанға дейін екі жылдан аз уақыт қалған адамдармен көзделген негізде (ҚР ЕК 52-бабының 2, 4-тармақтары, 1-тармақтары) қызметкерлер мен қызметкерлер арасынан паритеттік негізде қызметкерлер мен жұмыс беруші өкілдерінің арасынан құрылған комиссияның он шешіміне сәйкес жүргізілсін (ҚР ЕК 53-бабының 1-тармағы);

- экономикалық жағдайдың нашарлауына байланысты (экономикалық жағдай мен қызметкердің жұмыстан босатылуы арасындағы тергеу байланысының дәлелі бар) қызметкерге жұмыстан босату күніне кемінде 30 күн қалғанда алдағы жұмыстан босату туралы жазбаша хабарлануы тиіс (ҚР ЕК 54-бабының 2-тармағы);

12. Қызметкерлердің саны немесе штаты қысқарған, жұмыс беруші таратылған жағдайда, жұмыстан босату туралы хабарлама алған қызметкерлерге жалақысы сақтала отырып, жаңа жұмыс іздеу үшін аптасына кемінде бес сағат жұмыстан бос уақыт беріледі.

13. Кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып, жұмыс беруші Еңбек өнімділігі мен біліктілігі анағұрлым жоғары, шығармашылықпен жұмыс істейтін, өзінің кәсіби қызметін зейнеткерлік жасқа дейінгі (зейнеткерлік жасқа толғанға дейін үш жыл бұрын) тұлғаларға үнемі жетілдіріп отыратын жұмыскерлерге жұмыста қалдыруға басым құқық береді.

14. Қызметкер зейнеткерлік жасқа толған кезде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған жағдайда 5 АЕК мөлшерінде өтемақы төлеуді жүргізу.

15. Жоғары оқу орнындағы еңбек және демалыс жағдайлары, әлеуметтік жеңілдіктер мен кепілдіктер өзгерген кезде жұмыс беруші 1 ай бұрын кәсіподақ комитетіне ақпарат береді.

16. Сол ұйымдағы негізгі жұмысынан басқа, оны қоса атқаратын тұлғаларға, сондай-ақ ПОҚ және басқа білім беру ұйымдары колледжінің педагогтеріне оқытушылық жұмыс, егер осы ұйым негізгі жұмыс орны болып табылатын қызметкерлер жалақының бір ставкасынан кем емес көлемде оқу жүктемесімен қамтамасыз етілген жағдайда ғана беріледі.

17. Сабақ кестесін жасау ПОҚ мен колледж педагогтерінің жұмыс уақытын ұтымды пайдалануды ескере отырып жүзеге асырылады.

### 3 БӨЛІМ

#### Жұмыс уақыты және демалыс уақыты.

18. Жұмыс уақыты Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне заңдарға және «Білім туралы» заңдарға сәйкес ішкі тәртіп қағидаларымен төмендегідей регламенттеледі:

- сенбі, жексенбі демалыс күндерімен 5 күндік жұмыс аптасы белгіленеді (ҚР ЕК 84-бабының 3-тармағы).

- ЖОО-ның профессорлық-оқытушылық құрамы оқу сабақтарының кестесіне және жеке оқу жүктемесіне сәйкес жұмыс істейді, оқу процесін 800-ден 1950-ге дейін қамтамасыз етеді. Студенттерді оқытудың кредиттік технологиясын қамтамасыз ететін ЖОО - ның профессорлық-оқытушылық құрамының жеке жылдық оқу жүктемесі білім алушыларды жалдау негізінде жыл сайын есептеледі.

- оқу-көмекші персонал (зертханашылар, өндірістік оқыту шеберлері) және оқу процесін тікелей қамтамасыз ететін бөлімшелердің қызметкерлері (кітапхана, ЦИТОиЦ) оқу процесін 800-ден 1950-ге дейін қамтамасыз ете отырып, кестеге сәйкес жұмыс істейді. Оқу-көмекші персонал қызметкерлерінің жұмыс уақытының ұзақтығы аптасына 40 сағаттан аспауға тиіс;

- әкімшілік-басқару және қызмет көрсету персоналы үшін 900-ден 1800-ге дейін. Жұмыс уақытының ұзақтығы аптасына 40 сағаттан аспауы тиіс.

19. 1 және 2 топтағы мүгедек қызметкерлер үшін жұмыс уақытының ұзақтығы аптасына 36 сағат белгіленсін.

20. Күзетшілер мен күзетшілерге 5 күндік жұмыс аптасы сағат 09.00 - ден 18.00-ге дейін, түскі үзіліс сағат 13.00-ден 14.00-ге дейін белгіленсін. Демалыс күндері-сенбі және жексенбі.

21. Студенттер үйінің барлық кезекшілері, күзетшілері, күзет бөлімі күзетшілері үшін ауысымдық жұмыс және 40 сағаттық жұмыс аптасын негізге ала отырып, жұмыс уақытының нормасы сақталуы тиіс бір жылдағы жұмыс уақытының жиынтық есебі енгізіледі. Ауысым кестесін бөлімшелердің басшылары жасайды және кәсіподақ комитетінің келісімі бойынша басшылық бекітеді.

22. Университет қызметкерлеріне 60 минутқа (1300-ден 1400 сағатқа дейін) демалу және тамақтану үшін үзіліс беріледі.; демалыс үзілісін жұмысшылар өз қалауы бойынша пайдалана алады.

23. Жыл сайынғы ақылы демалыс орнатыңыз:

- ПОҚ жоғары колледж педагогтары, басқа да Педагог қызметкерлер және оларға теңестірілген адамдар үшін; Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2009 жылғы 13 шілдедегі №338 Бұйрығы.
- басқарма төрағасы-ректор, Басқарма төрағасының орынбасары, Басқарма мүшелері-проректорлар;
- жоғары мектептердің оқу работе жөніндегі декандары мен декан

- орынбасарларына;
- кафедра меңгерушілері;
- академиялық саясат және білім беру бағдарламаларын басқару департаментінің директоры;
- оқу-әдістемелік жұмысты ұйымдастыру бөлімінің басшысына;
- жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру бөлімінің басшысына;
- кафедраның шеберхана меңгерушілеріне, өндірістік оқыту шеберлеріне;
- кәсіптік практика жетекшісіне;
- концертмейстерлерге;
- жоғары колледж психологына, жоғары колледж студенттерінің үй тәрбиешісіне, жоғары колледж әдіскеріне;

56 күнтізбелік күн мөлшерінде;

- құрылымдық бөлімшелердің қалған басшылары, меңгерушілері, құрылымдық бөлімшелер басшысының орынбасарлары, Бас бухгалтер, ғылыми хатшы, ішкі аудит қызметінің басшысы, Корпоративтік хатшы, сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметтің басшысы, комплаенс-офицер, заң кеңесшісі, оқу - әдістемелік жұмысты ұйымдастыру бөлімінің әдіскері үшін-ұзақтығы 42 күнтізбелік күн;

- 33 күнтізбелік күнге созылатын әкімшілік персонал үшін;

- оқу-көмекші және қызмет көрсетуші персонал үшін, жобалау Кеңесінің Басшысына, ғылыми кітапхананың бас және жетекші кітапханашысына, Б.Мамрасва, ҰШЖ, ҰҚМ, ҰӘК және зертханалар, орталықтар, "Dana bala" үздіксіз және инклюзивті білім беру орталығының әдіскері, Студенттер үйінің меңгерушісі, корпус коменданты, маман және іс жүргізуші-Жоғары колледждің паспорттаушысы, педагогикалық білім беру және менеджмент кафедрасы жанындағы цифрлық педагогика зертханасының әдіскері - ұзақтығы 30 күнтізбелік күн.

24. Тамыз-қазан айлары аралығында жұмысқа қабылданған қызметкерлерге оқу жылы аяқталғаннан кейін бірінші жұмыс жылы үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы қызметкерлердің тиісті санаты үшін ҚР заңнамасында белгіленген ұзақтықта аванспен беріледі.

25. "Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы" 1992 жылғы 18 желтоқсандағы ҚР Заңына сәйкес еңбек қызметін жүзеге асыратын және радиациялық қауіп-қатер аймақтарында тұратын қызметкерлерге ай сайынғы қосымша ақы төленсін және жыл сайын қосымша ақылы демалыс 10 күнтізбелік күн берсін, кезекті еңбек демалысына немесе қалауы бойынша бір жыл ішінде беріледі ядролық сынақтар салдарынан зардап шеккен азаматтарға берілетін куәліктің болуына қарамастан.

26. Жыл сайынғы еңбек демалыстарын беру кезектілігі қызметкерлердің етініштерін ескере отырып, демалыс кестесімен анықталады. Кестені басқарма төрағасы - ректор ЖОО кәсіподақ комитетінің келісімі бойынша күнтізбелік жыл басталғаннан бастап он күннен кешіктірмей бекітеді.

Демалыс кестесіне өзгерістер енгізілген жағдайда қызметкерге бұл туралы демалыс басталғанға дейін кемінде екі апта бұрын хабарлануы тиіс.

27. Екі жыл қатарынан еңбек демалысын ұсынбауға салынады.

28. Тараптар мынадай жағдайларда орташа жалақысы сақтала отырып, демалыстарды міндетті түрде беру туралы келісімге келді:

-бастауыш сынып оқушылары бар ата - аналарға-1 күн (1 қыркүйек).

29. Жеке өтініші бойынша қызметкерге ҚР ЕК 87-бабы 4-тармағының жұмыс орнын (лауазымын) сақтай отырып, әлеуметтік демалыстар берілсін. Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтімі бойынша демалыстағы қызметкерлерге оқу жүктемесі жалпы негіздерде белгіленеді.

30. Еңбек демалысына ақы төлеу ол басталғанға дейін 3 жұмыс күнінен кешіктірілмей, ал еңбек демалысы демалыс кестесінен тыс берілген жағдайда - ҚР ЕК 92-бабының 4-тармағына сәйкес берілген күннен бастап 3 жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

31. Демалыс кезеңіндегі жұмыс әрбір қызметкердің оқу жүктемесінің мөлшеріне қарай жүргізіледі.

32. Жұмыс беруші қызметкердің жазбаша келісімінсіз жалақысы сақталмай демалысы жаппай жіберуге жол бермейді.

33. Қызметкерді кезекті демалыстан кері қайтарып алу қызметкерге ыңғайлы уақытта пайдаланылмаған демалысты бере отырып немесе ақшалай өтемақы берс отырып, оның жазбаша келісімімен жүргізіледі.

#### **4 БӨЛІМ**

##### **Еңбекақы. Кепілдік және өтемақы төлемдері.**

34. Әрбір қызметкердің жалақысы еңбекақы, сыйлықақы және әлеуметтік төлемдер туралы Ережеге сәйкес белгіленеді. Директорлар кеңесі, Басқарма төрағасы-ректор қызметкердің еңбек тиімділігі мен жұмыс сапасын арттыруға материалдық мүдделілігін күшейту үшін бекітілген Ережеге сәйкес жалақыға ынталандырушы үстемеақылар белгілей алады.

Кафедра меңгерушілері атынан жұмыс беруші педагог қызметкерлерді кезекті еңбек демалысына шыққанға дейін олардың жаңа оқу жылына арналған оқу жүктемесінің көлемімен таныстыруы тиіс.

35. Мереке және демалыс күндеріндегі жұмыс үшін төлем бір жарым мөлшерде жүргізіледі (ҚР ЕК 109-бабы);

- үстеме жұмыс уақыты үшін ақы төлеу Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 108-бабына сәйкес жүргізіледі;

- түнгі уақытта жұмысқа ақы төлеу Еңбек кодексінің 110-бабына сәйкес жүргізіледі.

36. Кәсіптерді (лауазымдарды) қоса атқарған кезде, уақытша болмаған қызметкерлердің міндеттерін орындау, Қызмет көрсету аймағын кеңейту кезінде жұмыс беруші қызметкермен келісім бойынша белгілейтін жалақыға қосымша ақы төлеу (ҚР ЕК 111-бабының 2-тармағы).

37. ПОК және колледж педагогтары жұмыссыз жұмыскердің сағаттарын орындаған кезде Нақты орындалған жұмыс бойынша ақы төлесін.

38. Жұмыс беруші қызметкерлерге келесі айдың 07-не дейін жалақы төлеуге міндеттенеді.

39. Жұмыс орындарын аттестаттау немесе тестілеу нәтижелері бойынша зиянды және қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда істейтін қызметкерлерге қосымша ақылар мен жеңілдіктер - "өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, ауыр жұмыстардың тізбесін бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1053 бұйрығына сәйкес, жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы қосымша ақы төленетін еңбек демалысына және еңбекақының ұлғайтылған мөлшеріне құқық беретін зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстар, сондай-ақ оларды беру қағидалары".

Келесі қызметкерлерге қосымша ақы төлеу:

- дезинфекциялау құралдарын пайдаланатын қызметтік үй-жайларды тазалаушыға-БҚҚ - дан 20% ;

- жуынатын бөлмені тазалаушыға-БҚҚ - дан 30%.

40. Емтихандарды тапсыру, дипломдық жобаны дайындау және қорғау, білім беру ұйымдарында оқитын университет қызметкерлеріне бітіру емтихандарын тапсыру кезеңіне арналған демалыстарға ақы төлеу орташа айлық жалақы есебінен бүкіл кезең үшін оқуға арналған шарттар негізінде жүргізіледі.

41. Қызметкер мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындау уақытына жұмыстан босатылған кезде қызметкердің жұмыс орны мен орташа жалақысы сақталады.

42. Қызметкерді өндірістен қол үзіп біліктілігін арттыру үшін жіберген кезде оның жұмыс орны (лауазымы) және орташа жалақысы (5 жылда бір рет оқу) сақталады.

Қызметкер біліктілігін арттыру үшін оқуға жіберілген жағдайда жұмыс орнын (лауазымын), жұмыс орны бойынша жалақысын сақтап қалу және егер қызметкер біліктілігін арттыру үшін басқа жерге жіберілсе, оған іссапар шығыстарын қолданыстағы заңнамада көзделген тәртіппен және мөлшерде төлеу.

43. Жұмыс беруші медициналық қорытындыда көрсетілген мерзімге денсаулық жағдайы бойынша басқа жеңіл жұмысқа ауыстырылған жұмысшылардың орташа жалақысын сақтайды.

44. Жұмыс беруші ай сайын жалақыны есептеу шарттарын және жалақыны толық ашып көрсете отырып, есеп айырысу парақтарын беру арқылы жүргізілетін ұстап қалу негіздерін оның талабы бойынша әрбір жұмыскердің назарына жеткізеді.

45. Еңбекақы төлеуге қатысты жана құжаттардың мазмұнын ұжымның назарына уақтылы жеткізу.

46. Қызметкерлерді әлеуметтік қолдау стратегиялық даму жоспарына

сәйкес, шығындарды үнемдеу есебінен және жұмыс беруші келесі негізгі тармақтар бойынша бөлетін ЖОО-ның қаржылық мүмкіндіктеріне сүйене отырып жүзеге асырылады:

- Наурыз мейрамы күніне, Қазақстан Республикасының күніне, кәсіби және басқа да мемлекеттік мереке күндеріне ұжымға сыйлықақы беру;

- қызметкерге материалдық көмек көрсету (ЖОО-да кемінде 1 жыл жұмыс өтілі) оның материалдық жағдайына байланысты мынадай жағдайларда жүзеге асырылуы мүмкін: жақын туыстарын (жұбайларын, ата-аналарын, балаларын) емдеуге және жерлеуге. Материалдық көмектің мөлшерін университет басқармасымен келісілген бірінші басшы айқындайды. Материалдық көмектің ең төменгі мөлшері тиісті жылға арналған «Республикалық бюджет туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген бір ең төменгі жалақымен айқындалады;

- қызметкерді жерлеуді ұйымдастыру кезінде шығындарды өтемей автобус беру;

- ЖОО-да 10 жыл және одан да көп жұмыс өтілі бар, тиісті жылға арналған «Республикалық бюджет туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген ең төменгі бір жалақы мөлшерінде қызметкерді жерлеуге материалдық көмек көрсету. Төлемді қызметкер жұмыстан босатылған кезде қайтыс болу туралы куәліктің негізінде есептеумен бірге жүргізу.

- Ұлы Отан соғысындағы Жеңіс күніне тыл еңбеккерлеріне - 9 мамыр және Қарттар күніне – еңбек сіңірген демалыстағы зейнеткерлерге, Кеңес әскерлерін Ауғанстаннан шығару күніне интернационалист-жауынгерлерге материалдық көмек көрсету.

47. Кәсіподақ бюджеті қорының есебінен санаторий - курорттық емделуге және демалыс аймақтарына жолдамалар сатып алу жүргізілсін.

Жолдамаларды бөлу университеттегі жұмыс өтілі ескеріле отырып, жеңілдікті шарттармен жүргізілсін: 20 жыл және одан жоғары-11 есептік көрсеткіш, 10-20 жыл – 10 есептік көрсеткіш, 10 жылға дейін – 8 есептік көрсеткіш, балалардың сауықтыру лагерлеріне – 10 есептік көрсеткіш.

48. Кәсіподақ бюджеті қорынан мынадай іс-шараларды өткізуге қаржы қаражаты бөлінісін:

- 9 мамыр-ҰОС Жеңіс күніне тыл еңбеккерлеріне, Кеңес әскерлерін Ауғанстаннан шығару күніне интернационалист-жауынгерлерге арналған шай кешін ұйымдастыру;

- қарттар күнін ұйымдастыру;

- қызметкерлер мен қызметкерлердің балаларына арналған жаңа жылдық ертенгіліктерді ұйымдастыру;

- жаңа жылдық сыйлықтар сатып алу.

49. Кәсіподақ бюджеті қорынан қызметкерлерге мынадай жағдайларда материалдық көмек көрсету:

- ауру кезеңінде медициналық комиссиядан өтуіне байланысты (анализ тапсыру, ЭКГ, томография және т. б.) ауруды анықтау және бекітілген

медициналық мекемеде есепке қою және одан әрі емдеу мақсатында;

- жақын туыстарының (жұбайларының, ата-аналарының, балаларының) қайтыс болуына байланысты 7 АЕК мөлшерінде;

- 3 АЕК мөлшерінде мерейтойлық күндерге байланысты қызметкерлерді құттықтау үшін гүл сатып алуға;

- 4 АЕК мөлшерінде кәсіподақ ұйымының жұмысына белсенді қатысқаны үшін құрылымдық бөлімшелердің кәсіптік топтарын көтермелеуге.

50. Қызметтік пәтерлерде тұратын қызметкерлердің оларды жекешелендіруге құқығы жоқ. Жоғары оқу орны жұмысқа шақырған жоғары білікті мамандар үшін жекешелендіру құқығынсыз қызметтік тұрғын үй беру.

51. Демалыс күндері ұжым мүшелерінің демалысқа қала сыртына шығуы үшін шығындарды өтемей автобус ұсыну.

52. Шаруашылық қажеттіліктері үшін бензинге, жүк машинасына жұмсалған шығындарды өтей отырып, қызметкерлерге ұсыну.

53. Еңбек, тұрғын үй және басқа да заңнама мәселелері бойынша кәсіподақ комитеті мен құқықтану кафедралары арқылы тегін заң көмегін көрсету.

54. Аз қамтылғандар санатына жататын қызметкерлерге балаларын ЖОО-да оқытқаны үшін ай сайынғы ақы төлеу мүмкіндігін беру.

55. Жыл сайын "Сибина" КҚО базасында университет қызметкерлерінің отбасылық демалысын ұйымдастыруға рұқсат етілсін.

## **5 БӨЛІМ**

### **Еңбекті және денсаулықты қорғау.**

56. Жұмыс беруші жұмыскерлерге қажетті санитарлық-гигиеналық жағдайларды, оның ішінде температуралық, ауа және жарық режимін жасайды, қолданыстағы заңнамаға сәйкес профилактикалық өндеу құралдарымен, жуу және дезинфекциялау құралдарымен, медициналық қобдишамен және басқа да әлеуметтік қорғау құралдарымен қамтамасыз етеді. Жұмыс беруші әрбір қызметкерге оның жұмыс орнындағы жұмыс жағдайларына қойылатын нормативтік талаптар туралы, сондай-ақ осы шарттардың нақты жай-күйі туралы жүйелі түрде хабарлауға міндетті. Ақпарат өндірістік орғаға, Еңбек және демалыс режимдеріне, жеңілдіктер мен өтемақыларға, жеке қорғану құралдарына қойылатын талаптарды сақтаудың нақты жай-күйі туралы деректерді қамтуы тиіс (ҚР ЕК 181-184-бабы).

57. ҚР Еңбек Кодексінің 182-бабының талаптарына сәйкес ЖОО қызметкерлерінің денсаулық пен қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтарын қамтамасыз ету жөніндегі іс-шараларды жүзеге асыру, қызметкерлерге қауіпсіздік техникасы, өндірістік санитария, өртке қарсы күзет және жұмысқа қабылдау кезінде еңбекті қорғаудың басқа да қағидалары бойынша нұсқама

жүргізу.

58. Химия кафедрасының газ тәріздес, сұйық және улы заттарды (қышқылдар, спирт, түрлі еріткіштер) қолданумен жұмыс істейтін зертханашылардың, өндірістік оқыту шеберлерінің жалақысына 1 АЕК мөлшерінде қосымша ақы төлеу.

59. Жыл сайын университеттің даму жоспарына ҚР ЕК 180-бабының 3-тармағына сәйкес еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды жүзеге асыруға қажетті ақшалай қаражат сомасын жоспарлау.

60. Химиялық мамандықтардың жұмыс үй-жайлары (зертханалары) ауасының санитарлық-гигиеналық талаптарын қамтамасыз ету үшін пп сәйкес желдету жүйелерінің тиімді жұмысын құру бойынша үнемі тексеру және қажетті жұмыстар жүргізу. ҚР ЕК 182-бабының 2-тармағы.

61. ҚР Еңбек кодексінің 183-бабының 2-тармағына сәйкес еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органдар бекіткен ережелерге сәйкес өндірістік объектілерді: мұрағатты, баспаны, Цитонгті, еңбек жағдайлары бойынша химиялық мамандықтағы зертханашыларды кемінде бес жылда бір рет аттестаттауды жүргізу.

62. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 8 желтоқсандағы № 943 бұйрығына сәйкес арнайы киіммен (халаттар, арнайы костюмдер, аяқ киімдер), жеке қорғаныш құралдарымен (қолғаптар, сақтандырғыш көзілдіріктер, қолғаптар), электр тогының соғуынан қорғау құралдарымен, металл өңдеу станоктарында қоршау құрылғыларын орнату үшін қажетті қол құралдарымен және материалдармен қамтамасыз етуге Шаруашылық департаментінің, мұрағаттың, өндірістік оқыту шеберлерінің, зертханашылардың, химиялық, инженерлік-физикалық және басқа да жаратылыстану-ғылыми мамандықтардың қызметкерлеріне арнайы киім және басқа да жеке қорғаныс құралдарын беру нормаларын бекіту туралы". ҚР ЕК 182-бабының 2-тармағы.

63. Кәсіподақ комитеті еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды сайлауды қамтамасыз етеді, оларға пп-ға сәйкес өздеріне жүктелген міндеттерді орындау бойынша қажетті көмек пен қолдау көрсетеді. 33 ҚР ЕК 1-бабы 1-тармағы.

64. Кәсіподақ комитеті және еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар техника қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі инженермен бірлесіп, ұжым мүшелерінің өндірістік жаракаттануының алдын алу мақсатында жұмыс орындарында еңбекті қорғаудың жай-күйін үнемі бақылауды жүзеге асыруға міндетті (ҚР ЕК 203-бабының 4-тармағы).

65. Кәсіподақ комитеті жұмыс берушіні оларды жою жөнінде шаралар қабылдау үшін ҚР еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнамасының анықталған бұзушылықтары туралы хабардар етеді, кінәлі адамдарды жауапқа тарту туралы ұсыныстар енгізеді.

66. Еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік

жарақаттанудың және кәсіптік аурулардың алдын алу, сондай-ақ техникалық еңбек инспекторлары жұмыс орындарында еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауды тексеруді жүргізу мақсатында өндірістік кеңес құрсын (ҚР ЕК 203-бабының 1-тармағы).

67. Еңбек жарақатынан келтірілген зиянды өтеу қолданыстағы заңнамаға (пп.ҚР ЕК 190-бабының 5-тармағы).

68. Кәсіподақ комитеті ҚТ жөніндегі инженермен және техникалық инспекторлармен бірлесіп еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнама мәселелері бойынша түсіндіру жұмыстарын жүргізеді.

69. Оқу корпустарын жаңа оқу жылына дайындау жөніндегі комиссияның құрамына кәсіподақ комитетінің өкілі енгізілсін.

70. Студенттер үйлерінің вахталарында және оқу ғимараттарында, кітапханаларда, зертханаларда, гаражда алғашқы көмек қобдишаларын жасақтау.

71. Дене шынықтырумен айналысу жағдайларын, оның ішінде кәсіптік-қолданбалы, дене шынықтыру-сауықтыру, оңалту іс-шараларын Еңбек күні режимінде қамтамасыз ету. ЖОО-ның экономикалық мүмкіндігі және эпидемиологиялық жағдай болған кезде осы мақсаттарға нақты есептелген жалақының 0,15% мөлшерінде қаражат бөлу қажет.

## **6 БӨЛІМ**

### **Материалдық жауапкершілік**

72. Толық материалдық жауапкершілік туралы жазбана шарттарды жұмыс беруші мынадай лауазымдарды атқаратын қызметкерлермен жасайды: койма меңгерушісі, ақпараттық-техникалық қамтамасыз ету және нифрландыру орталығының басшысы, қашықтықтан технологиялар бөлімінің басшысы, бағдарламашылар, хатшылар, бөлім мамандары, шаруашылық департаментінің директоры, шаруашылық-техникалық бөлімнің басшысы, тауарлық-материалдық құндылықтарды есепке алу жөніндегі аға маман, инженер - энергетик, жүргізуші, комендант, Студенттер үйінің меңгерушісі, өндірістік оқыту шебері, оқу-далалық практика орталығының меңгерушісі, оқу-далалық практика орталығының маманы, мұражай меңгерушісі, криминалистикалық орталықтың меңгерушісі, ұжымдық пайдаланудағы ұлттық ғылыми зертхананың меңгерушісі, «Тіл әлемі» көптілді білім беру орталығының меңгерушісі, «Шығыс Қазақстанның інжу-маржаны», ғылыми-білім беру кешенінің меңгерушісі, сандық педагогика зертханасының меңгерушісі, зертхана қызметкерлері, баспа директоры, бас кітапханашы, жетекші кітапханашы, кітапханашы, медициналық пункт меңгерушісі.

## 7 БӨЛІМ Еңбек тәртібі

73. Тараптар еңбек тәртібін нығайтуға, қызметкерлерде еңбекке саналы көзқарасты тәрбиелеуге, еңбек ұжымдарында тәрбие жұмысын ұдайы жетілдіруге, еңбек ұжымдарының жиналыстарында, кәсіподақ комитетінің отырыстарында еңбек тәртібінің барлық бұзылуларын және кәсіби этиканы сақтауды талқылауды қамтамасыз етуге міндеттенеді.

74. Атынан осы Ұжымдық шарт жасалған еңбек ұжымының мүшелері ЖОО Жарғысын, ішкі тәртіп ережелерін, ЖОО-ның Сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатын және осы ұжымдық шартты сақтауға міндеттенеді.

75. Жұмыс беруші кәсіподақ комитетімен бірлесіп қызметкерлердің жеке және ұжымдық еңбегі үшін қажетті ұйымдастырушылық, әлеуметтік-экономикалық жағдайлар мен психологиялық ахуал жасайды.

76. Еңбек міндеттерін үлгілі орындағаны, өз жұмысының сапасын жақсартқаны, жаңашылдығы және басқа да жетістіктері үшін жұмыс беруші кәсіподақ комитетімен келісім бойынша қызметкерлерге көтермелеудің бір түрін қолдана алады:

- Қазақстан Республикасының айтулы күндеріне арналған бұйрықта алғыс жариялау;

- еңбектегі ерекше еңбегі үшін басқарма төрағасы - ректордың Алғыс хатын және/немесе материалдық сыйақыны тапсыру;

- 50 жастан бастап мерейтойлық күндерде және әрбір келесі 10 жылда университетте жұмыс өтілі кезінде лауазымдық жалақысы мөлшерінде сыйлықақы беру

- 25 жыл және одан жоғары. 20-25 жыл өтілі кезінде лауазымдық жалақының 75% мөлшерінде, 15-20 жыл өтілі кезінде 50% мөлшерінде; 10-15 жыл өтілі кезінде-35%; 5-10 жыл өтілі кезінде-25%; 3-5 жыл өтілі кезінде - лауазымдық жалақының 15%;

- мерейтойлық күндерге (70-80 жыл) еңбегі сіңген демалыста жүрген және ЖОО-да 40 жыл және одан да көп жұмыс өтілі бар қызметкерлер мен қызметкерлерге ЕТЖ және одан да көп мөлшерде, университеттің игілігі үшін көп жылдық және адал еңбегі үшін біржолғы материалдық көмек төлемдерін жүргізу;

- ҚР Ғылым және жоғары білім министрлігіне, облыстық және қалалық әкімдіктерге қызметкерлерді ордендермен, медальдармен, құрмет белгілерімен, грамоталармен, алғыс хаттармен көтермелеу туралы өтініш жасауға.

77. Еңбек тәртібін бұзғаны үшін, өзінің лауазымдық міндеттерін орындамағаны немесе тиісінше орындамағаны үшін жұмыс беруші Еңбек кодексінің 64-бабының 1-тармағына сәйкес қызметкерлерге тәртіптік жаза қолдануға құқылы. ҚР Тәртіптік жазамен келіспеген жағдайда, қызметкер оған тараптар өкілдерінің тең санынан тепе-тең негізде құрылған ҚР ЕК 159-бабының 1-тармағына сәйкес келісім комиссиясына шағымдана алады.

78. Қызметкер сыбайлас жемқорлық көріністеріне байланысты кәсіби этиканы бұзған жағдайда, жұмыс беруші материалдарды ЖОО - ның

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметіне, тәртіптік академиялық кеңеске қарауға жібереді.

## 8 БӨЛІМ

### Кәсіподақ ұйымы қызметінің кепілдіктері

79. Кәсіподақ комитеті Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі, "кәсіптік одақтар туралы" 27.06.2014 жылғы Қазақстан Республикасының заңы, Қоғамдық бірлестік филиалы ҚБ Жарғысы негізінде әрекет етеді. "Шығыс Қазақстан облысының Білім, Жоғары білім, ғылым және басқа да бюджеттік ұйымдары қызметкерлерінің жергілікті кәсіподағы" филиал және бастауыш кәсіподақ ұйымы туралы ережелер және басқа да заңнамалық актілер.

80. Кәсіподақ комитеті жеке еңбек даулары бойынша кәсіподақ комитеті мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін білдіреді, қорғайды.

81. Кәсіподақ комитетінің жарғылық қызметін жүзеге асыру үшін жұмыс беруші оған әлеуметтік-еңбек және басқа да мәселелер бойынша барлық қажетті ақпаратты кедергісіз ұсынады.

82. Жұмыс беруші кәсіподақ комитетін оның қызметіне қажетті үй-жайларды, жабдықтарды, байланыс құралдарын тегіш пайдалануға береді. Экономикалық мазмұн Жұмыс берушінің міндеті болып табылады.

83. Жұмыс беруші бухгалтерлік есеп бөлімі арқылы ай сайын және тегін университет ұйымының кәсіподақ комитетінің шотына кәсіподақ комитеті қызметкерлерінің жалақысынан мүшелік кәсіподақ журналдарын олардың жеке өтініштері мен бұйрықтарды ресімдеу негізінде 1 пайыз мөлшерінде аударылады (13.1 - тармақ. "Білім, ғылым және жоғары білім қызметкерлерінің Қазақстандық салалық кәсіптік одағы" ҚБ жарғысы).

ҚР Үкіметі, республикалық кәсіподақтар бірлестіктері және Республикалық жұмыс берушілер бірлестіктері арасында жасалған Бас келісімге, Білім және ғылым министрлігі мен "Қазақстандық салалық білім беру қызметкерлерінің кәсіптік одағы" ҚБ арасындағы салалық келісімге сәйкес мүшелік кәсіподақ журналдары қоғамдық бірлестік филиалы ҚБ Комитетінің қаулысына сәйкес ЖОО бухгалтериясы арқылы қызметкерлерге ақшалай қаражат төлеумен бір мезгілде кәсіподақ органдарының шотына аударылсын "Шығыс Қазақстан облысының Білім, Жоғары білім, ғылым және басқа да бюджеттік ұйымдар қызметкерлерінің жергілікті кәсіподағы" былайша: университеттің кәсіподақ комитетіне-75% және "Шығыс Қазақстан облысының Білім, Жоғары білім, ғылым және басқа да бюджеттік ұйымдар қызметкерлерінің жергілікті кәсіподағы" қоғамдық бірлестігінің филиалына-25%

84. Кәсіподақ комитетінің мүшелері болып табылатын қызметкерлер өздері мүшелері болып табылатын органның келісімінсіз тәртіптік жазаға тартылмайды және жұмыстан босатылмайды ("кәсіптік одақтар туралы" ҚРЗ 19-бабы).

85. Қысқа мерзімді кәсіподақ оқуы, съездердің, конференциялардың, пленумдардың, төралқалардың және т.б. делегаттар ретінде қатысуы кезінде; кәсіподақ органдары шақыратын кәсіподақ мүшелері жұмыс орны мен жалақысын сақтай отырып, жұмыстан босатылады.

## 9 БӨЛІМ

### Қорытынды ережелер

86. Жұмыс беруші мен кәсіподақ комитеті осы ұжымдық шартта қабылданған міндеттемелердің орындалуына тұрақты бақылауды қамтамасыз етуге міндеттенеді. Кемшіліктерді жою бойынша шаралар қабылдау. Жылына кемінде бір рет кәсіподақ комитеті мүшелерінің жалпы жиналыстары, ұжымдық шартты орындау мәселесі бойынша конференциялар өткізілсін.

87. Осы Ұжымдық шарт күшіне енеді 21.03. 2025 жыл, 5 жыл мерзімге жарамды және жаңа Ұжымдық шарт қабылданғанға дейін қолданылады.

88. Ұжымдық шарт университетті қайта құру кезеңінде өз күшін сақтайды.

89. Ұжымдық шартқа оның қолданылу мерзімі ішінде өзгерістер мен толықтырулар Ұжымдық шарт қабылданған тәртіппен тараптардың өзара келісімі бойынша ғана жүргізіледі.

90. Ұжымдық шарттың талаптарын орындамайтын Тараптар Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен жауапты болады.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель  
ОО «Локальный профсоюз  
работников просвещения,  
высшего образования,  
науки и других  
бюджетных организаций  
Восточно-Казахстанской области»

Н. Касенова

2025 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
НАО «ВОСТОЧНО-КАЗАХСТАНСКОГО УНИВЕРСИТЕТА  
ИМЕНИ САРСЕНА АМАНЖОЛОВА»  
НА 2025-2030 ГОДЫ**

принят на профсоюзной конференции

«07» 03 2025 года

«Работодатель»  
Председатель правления – ректор,  
профессор  
Толеген М.Ә.



«Представитель работников»  
Председатель профкома  
преподавателей и сотрудников  
Гарянова А.С.



## **РАЗДЕЛ I**

### **Общие положения**

1. Настоящий Коллективный договор заключен на основании Трудового Кодекса Республики Казахстан, Законов Республики Казахстан «Об образовании», «О профессиональных союзах», в рамках реализации Отраслевого соглашения о социальном партнерстве по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников сферы науки и высшего образования на 2023-2026 годы; Областного соглашения между акиматом Восточно-Казахстанской области, областными объединениями профсоюзов (работников) и объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей на 2025-2026 годы 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.

#### **2. Стороны и назначение Коллективного договора**

2.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Председатель правления - ректор Восточно-Казахстанского университета имени Сарсена Аманжолова Төлеген Мұхтар Әділбекұлы, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и члены коллектива организации образования в лице председателя профсоюзного комитета Тарановой Анель Сериковны, именуемый в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

2.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками организации и Работодателем, обязательным для исполнения обеими сторонами.

2.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на работников, от имени которых подписан Коллективный договор.

#### **3. Предмет Коллективного договора.**

3.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем и профсоюзным комитетом.

3.2. Стороны, подписавшие Коллективный договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон областного, отраслевых Соглашений.

3.3. Настоящий Коллективный договор составлен в трех экземплярах. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй экземпляр находится в профсоюзном комитете, третий экземпляр в регистрирующем органе.

3.4. Копии Коллективного договора выдаются во все подразделения организации.

## Обязательства Сторон

4. В целях обеспечения устойчивой и эффективной работы вуза, стабилизации уровня жизни Работников:

### 4.1. Работодатель обязан:

- соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, коллективного, трудового договоров, изданных им актов;
- своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, актами Работодателя;
- ознакомить Работника с правилами «Внутреннего трудового распорядка»;
- вести коллективные переговоры в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- осуществлять обязательное социальное медицинское страхование Работников;
- добиваться стабильного финансирования организации;
- утверждать штатное расписание для Работников организации образования;
- производить социальные отчисления на Работников своевременно и в полном размере;
- своевременно и правильно вести документы, подтверждающие трудовую деятельность Работников, сдавать их в установленном порядке в государственный архив;
- не допускать в течение учебного года изменений необоснованных в организационно-штатных мероприятиях, которые могут повлечь высвобождение педагогических Работников до его окончания.
- при составлении расписания занятий, по возможности, предоставлять работникам и педагогам колледжа один свободный день для методической и научной работы;
- не принимать внутренних нормативных правовых актов, а также не устанавливать в трудовых договорах условий, ухудшающих положение Работников по сравнению с законодательством РК и настоящим Коллективным договором;
- обеспечивать Работникам безопасные условия труда и нести, установленную законодательными актами Республики Казахстан, ответственность за причинение вреда жизни и здоровью Работников;
- информировать коллектив о новых нормативных и инструктивных документах Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан и других вышестоящих организаций по мере их поступления в вуз;
- доводить прогнозируемый объем учебной нагрузки до ухода преподавателей в очередной трудовой отпуск заведующими кафедрами;
- обеспечивать в установленном порядке условия издания и

тиражирования научно-учебно-методической литературы, подготовленной работником и вошедшей в план издания ВКУ им. С. Аманжолова, исходя из финансовых возможностей вуза;

- поэтапно осуществлять ремонт и реконструкцию зданий и аудиторий вуза, исходя из финансовых возможностей;

- обеспечивать условия повышения квалификации работников, заведующих кафедрами, деканов Высших школ и руководителей отделов исходя из финансовых возможностей вуза;

- согласовывать с представителем Работников Профсоюзного комитета издание следующих актов: приказы на дисциплинарные взыскания, распоряжения, затрагивающие права и обязанности работников, должностные инструкции работников структурных подразделений, график сменности, график отпусков, Правила Внутреннего распорядка (п.1 ст.12 ТК РК).

- с профсоюзным комитетом проявлять заботу о молодых специалистах, закреплять за ними наставников и оказывать моральную поддержку .

- не допускать снижения ранее установленных размеров заработной платы, социальных льгот и гарантий работникам при заключении (перезаключении) соглашений и Коллективного договора, внесении в них изменений и дополнений (п.3.8. Областного соглашения);

- не допускать массового высвобождения работников (более 10% от общего числа работников), за исключением экстренных ситуаций, связанных с последствиями финансово-экономических кризисов либо связанных со снижением производств в связи с ликвидацией, приостановкой;

- рассмотреть при наличии финансовых возможностей, ежегодно, производить индексацию заработной платы в размере не ниже уровня инфляции, определенного за прогнозируемый год уполномоченным государственным органом;

#### **4.2. Обязательства профсоюзного комитета:**

- Осуществлять контроль за соблюдением Трудового законодательства, за выполнением условий настоящего Договора;

- представлять и защищать социально-трудовые права и интересы Работников;

- участвовать в урегулировании трудовых споров между Работником и Работодателем в порядке, установленном Трудовым кодексом;

- призывать Работников к соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, полностью, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

- проводить правовой всеобуч по трудовому законодательству;

- при выполнении условий данного Договора поддерживать стабильность социально-трудовых отношений в организации на весь период действия Договора;

- использовать профсоюзные взносы Работников в соответствии со

- сметой, утвержденной согласно требованию Положения о профсоюзной организации;
- выполнять установленную законодательством процедуру разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров между Работником и Работодателем;
  - проводить организацию летнего отдыха работников, сотрудников и их детей;
  - проводить организацию санаторно-курортного лечения работников, сотрудников;
  - принимать участие в организации культурно - массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий Работников и в организации отдыха детей Работников;
  - оказывать методическую помощь техническим инспекторам в их работе по соблюдению членами коллектива ТБ;
  - участвовать в работе комиссии по приемке учебных корпусов к новому учебному году и организации общественного питания в столовых учебных корпусов;
  - принимать участие в работе аттестационной комиссии педагогических Работников и проведении конкурса на замещение вакантных должностей профессорско-преподавательского состава вуза;
  - участвовать в работе комиссии по установлению трудового (научно-педагогического) стажа работы;
  - вести учет Работников вуза, нуждающихся в жилье и улучшении жилищных условий, обеспечить их участие в решении жилищных проблем через ипотечное кредитование и другие формы реализации Программы жилищного строительства в РК;
  - проводить чествование тружеников тыла в честь Дня Победы 9 Мая, ветеранов труда в честь Международного Дня пожилого человека, воинов-интернационалистов к 15 февраля, Дню вывода советских войск из Афганистана;
  - организовывать новогодние мероприятия для детей работников и сотрудников;
  - ежегодно отчитываться о своей деятельности на общем профсоюзном собрании (конференции).
  - проводить награждение лучших и активных работников.

#### **4.3. Обязательства Работников:**

- соблюдать требования Устава вуза и Правила внутреннего распорядка;
- выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым, коллективным договорами, актами Работодателя;
- соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;
- сообщать Работодателю о возникшей ситуации, представляющей

угрозу жизни и здоровью сотрудников и студентов, сохранности имущества Работодателя и Работников;

- проводить систематическую работу над повышением научного, педагогического и профессионального уровня, использовать новые технологии в организации академического и научного учебного процесса;

- проявлять активность и инициативу в исполнении функциональных обязанностей, заинтересованность в достижении общей цели вуза - подготовке высококвалифицированных специалистов;

- постоянно участвовать в программе профориентации в плане набора абитуриентов, в рекламе вуза и укреплению имиджа Университета;

- развивать корпоративную и Антикоррупционную культуру, не допускать коррупционные проявления, соблюдать Кодекс чести преподавателя и обучающихся Корпоративной этики;

- не допускать в процессе работы нанесения имущественного вреда Работодателю;

- вести здоровый образ жизни, постоянно укрепляя свое здоровье и пропагандируя его среди обучающихся, ППС;

- обеспечивать получение обучающимися качественного образования, предусмотренного соответствующими государственными стандартами технического и профессионального образования, высшего и послевузовского образования, и дополнительного и неформального образования;

- эффективно использовать различные формы и направления воспитательной работы с обучающимися университета;

- принимать участие в общественной, корпоративной жизни коллектива: культурно-массовых, спортивно-массовых и прочих традиционных мероприятиях университета;

- не разглашать конфиденциальную информацию и возмещать Работодателю причиненный вред в пределах, установленных законодательством Республики Казахстан.

## РАЗДЕЛ 2

### Трудовой договор. Обеспечение занятости.

5. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора.

6. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

7. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, сокращением численности штата Работников, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета представителя работников согласно Трудового кодекса Республики Казахстана.

8. При сохранении численности штата Работников Работодатель

обязуется:

- приостановить прием на работу до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники, при наличии у них соответствующей квалификации;

- выявлять возможности перемещения Работника внутри вуза за счет лиц, занимающих более одной ставки, совмещающих профессии, должности (расширение зоны обслуживания), работающих совместителей;

- по соглашению с Работником переводить их на режим неполного рабочего времени.

9. Смена собственника или реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации не прекращает действие трудовых отношений.

10. Работодатель по своей инициативе не производит расторжение трудового договора с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери в случаях сокращения численности штата работников, снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя (п. 2 ст. 54 ТК РК).

11. При расторжении трудового договора по инициативе Работодателя:

- расторжение трудового договора с лицами, в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работы по уровню квалификации, производить согласно решения аттестации (пп.4 п.1 ст. 52 ТК РК), в состав которой входит представитель Работников;

- с лицами, которым до достижения пенсионного возраста осталось менее двух лет, на основании, предусмотренных (п.п.2, 4, п.1 ст. 52 ТК РК) производить согласно положительного решения комиссии, созданной из числа Работников и сотрудников на паритетных началах из числа представителей Работников и Работодателя (п.1 ст.53 ТК РК);

- в связи с ухудшением экономического состояния (с доказательством следственной связи между экономической ситуацией и увольнением работника) Работник должен быть письменно уведомлен о предстоящем увольнении не менее чем за 30 дней до дня увольнения (п.2 ст. 54 ТК РК);

12. В случае сокращения численности или штата работников, ликвидации работодателя работникам, получившим уведомление об увольнении, предоставляется свободное от работы время не менее пяти часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;

13. С учетом мнения профсоюзного комитета Работодатель отдает преимущественное право в оставлении на работе Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, работающим творчески, с инициативой, постоянно совершенствующим свою профессиональную деятельность, лицам предпенсионного возраста (за три года до наступления пенсионного возраста).

14. Производить выплату компенсации в размере 5 МРП в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя при достижении работником пенсионного возраста.

15. При изменениях условий труда и отдыха, социальных льготах и гарантиях в вузе, работодатель, заблаговременно за 1 месяц, предоставляет информацию в профсоюзный комитет.

16. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее по совместительству помимо основной работы в той же организации, а также ППС и педагогов колледжа других образовательных организаций предоставляется только в том случае, если работники, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объеме не менее, чем на одну ставку заработной платы.

17. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени ППС и педагогов колледжа.

### РАЗДЕЛ 3

#### Рабочее время и время отдыха.

18. Рабочее время регламентируется Правилами внутреннего распорядка в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан законам и «Об образовании» следующим образом:

- устанавливается 5-дневная рабочая неделя с выходными днями суббота, воскресенье (п.3 ст. 84 ТК РК).

- профессорско-преподавательский состав вуза работает в соответствии с расписанием учебных занятий и индивидуальной учебной нагрузкой, обеспечивая учебный процесс с 8<sup>00</sup> до 19<sup>50</sup>. Индивидуальная годовая учебная нагрузка профессорско-преподавательского состава вуза, обеспечивающего кредитную технологию обучения студентов, рассчитывается ежегодно, исходя из набора обучающихся.

- учебно-вспомогательный персонал (лаборанты, мастера производственного обучения) и Работники подразделений, непосредственно обеспечивающие учебный процесс (библиотека, ЦИТОиЦ) работают, согласно графика, обеспечивая учебный процесс с 8<sup>00</sup> до 19<sup>50</sup>. Продолжительность рабочего времени сотрудников учебно-вспомогательного персонала не должна превышать 40 часов в неделю;

- для административно- управленческого и обслуживающего персонала с 9<sup>00</sup> до 18<sup>00</sup>. Продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю.

19. Установить для Работников – инвалидов 1 и 2 групп продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

20. Установить охранникам и сторожам ЦУПП 5- дневную рабочую неделю с 09.00 часов до 18.00 часов с перерывом на обед с 13.00 часов до 14.00 часов. Дни отдыха – суббота и воскресенье.

21. Для всех дежурных Дома студентов, сторожей, охранников отдела охраны, вводится сменная работа, суммированный учет рабочего времени за год, в пределах которого должна быть соблюдена норма рабочего времени, исходя из 40-часовой рабочей недели. Графики сменности составляются руководителями подразделений и утверждаются руководством по согласованию с Профсоюзного комитета.

22. Работникам университета предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью 60 минут (с 13<sup>00</sup> до 14<sup>00</sup> час.); перерыв для отдыха Работники могут использовать по своему усмотрению.

23. Установить ежегодный оплачиваемый отпуск:

- для ППС, педагогов Высшего колледжа, других педагогических Работников и приравненных к ним лиц.; Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 13 июля 2009 года №338.
  - председателю правления-ректору, заместителю председателя правления, членам правления, проректорам;
  - деканам и заместителям деканов по учебной работе Высших школ;
  - заведующим кафедрами;
  - директору департамента академической политики и управления образовательными программами;
  - руководителю отдела по организации учебно- методической работы;
  - руководителю отдела послевузовского образования;
  - заведующим мастерской, мастерам производственного обучения кафедры:
  - руководителю профессиональной практики;
  - концертмейстерам;
  - психологу Высшего колледжа, воспитателю домов студентов Высшего колледжа, методисту Высшего колледжа;
- в размере 56 календарных дней;
- для остальных руководителей, заведующих структурных подразделений, заместителей руководителя структурных подразделений, главному бухгалтеру, ученому секретарю, руководителю службы внутреннего аудита, корпоративному секретарю, руководителю антикоррупционной комплаенс-службы, комплаенс-офицеру, юрисконсульту, методисту отдела по организации учебно-методической работы - продолжительностью 42 календарных дня;
  - для административного персонала продолжительностью 33 календарных дня;
  - для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, руководителю проектного офиса, главному и ведущему библиотекарю научной библиотеки им. Б.Мамраева, СНС, МНС, ВНС и НС лаборатории, центров, методисту центра непрерывного и инклюзивного образования «Dana bala», заведующим дома студентов, коменданту корпуса, специалисту и делопроизводителю-паспортисту Высшего колледжа, методисту лаборатории цифровой педагогики при кафедре педагогического образования и

менеджмента - продолжительностью 30 календарных дней.

24. Работникам, 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 законодательством РК, для соответствующей категории работников.

25. Согласно Закона РК от 18 декабря 1992 г. «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне» работникам, осуществляющим трудовую деятельность и проживающим в зонах радиационного риска, производить ежемесячную доплату и предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 10 календарных дней, присовокупленные к очередному трудовому отпуску или по желанию в течение года, вне зависимости от наличия удостоверения, выдаваемого гражданам, пострадавшим вследствие ядерных испытаний.

26. Очередность предоставления ежегодных трудовых отпусков определяется графиком отпусков, с учетом заявлений работников. График утверждается председателем правления - ректором по согласованию с профкомом вуза не позднее десяти дней с начала наступления календарного года.

В случае, внесения изменений в график отпусков, работник должен быть извещен об этом, не менее чем за две недели до начала отпуска (пункт 6.5. Отраслевого соглашения).

27. Запрещается непредставление трудового отпуска в течение двух лет подряд.

28. Стороны пришли к соглашению об обязательном предоставлении отпусков с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

- родителям, имеющим детей-школьников начальных классов - 1 день (1 сентября).

29. По личному заявлению предоставлять Работнику социальные отпуска с сохранением за ним места работы (должности) п.4 ст. 87 ТК РК. Учебная нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях.

30. Оплата трудового отпуска производится не позднее, чем за 3 рабочих дня до его начала, а в случае предоставления трудового отпуска вне графика отпусков - не позднее 3 рабочих дней со дня его предоставления согласно п. 4 ст. 92 ТК РК.

31. Работа в каникулярный период производится исходя из размера учебной нагрузки каждого работника.

32. Работодатель не допускает массовую отправку в отпуск без сохранения заработной платы, без письменного согласия Работника.

33. Отзыв Работника из очередного отпуска проводить с письменного его согласия с предоставлением неиспользованного отпуска в удобное для Работника время или с предоставлением денежной компенсации.

## РАЗДЕЛ 4

### Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты.

34. Оклад каждого Работника устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда, премировании и социальных выплатах. Для усиления материальной заинтересованности Работника в повышении эффективности труда и качества работы Советом директоров, председателем правления-ректором могут устанавливаться стимулирующие надбавки к окладу согласно утвержденного Положения.

Работодатель в лице заведующих кафедрами должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной трудовой отпуск с объемом их учебной нагрузки на новый учебный год.

35. За работу в праздничные и выходные дни оплата производится в полуторном размере (ст.109 ТК РК);

- оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со статьей 108 Трудового кодекса Республики Казахстан;

- оплата за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 110 Трудового кодекса.

36. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, расширении зоны обслуживания производить доплату к заработной плате, размер которой устанавливается Работодателем по соглашению с Работником (п.2 ст. 111 ТК РК).

37. При выполнении ППС и педагогами колледжа часов отсутствующего Работника производить оплату по фактически выполняемой работе.

38. Работодатель обязуется выплачивать работникам заработную плату до 07 числа следующего месяца.

39. Доплаты и льготы Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, по результатам аттестации или тестирования рабочих мест, производятся в размерах и в соответствии с приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа, в которых, дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления».

Производить доплату следующим Работникам:

- уборщику служебных помещений, использующему дезинфицирующие средства - 20% от БДО;

- уборщику санузлов - 30% от БДО.

40. Оплата отпусков на период сдачи экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта, сдачи выпускных экзаменов Работникам Университета, обучающимся в организациях образования, производится на основании

договоров на обучение за весь период из расчета среднемесячной заработной платы.

41. При освобождении Работника от работы на время выполнения государственных и общественных обязанностей за Работником сохраняется место работы и средняя заработная плата.

42. При направлении Работника для повышения квалификации с отрывом от производства за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата (обучение один раз в 5 лет).

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 в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством (пункт 7.13. Отраслевого соглашения).

43. Работодатель сохраняет среднюю заработную плату за Работниками, переведенными на другую более легкую работу по состоянию здоровья на срок, указанный в медицинском заключении.

44. Работодатель ежемесячно доводит до сведения каждого работающего по его требованию условия начисления заработной платы и основания производимых удержаний путем выдачи расчетных листов с полной расшифровкой начисления заработной платы.

45. Своевременно доводить до сведения коллектива содержание новых документов, касающихся оплаты труда.

46. Социальная поддержка Работников осуществляется в соответствии со стратегическим планом развития, за счет экономии расходов и исходя из финансовых возможностей вуза, которая распределяется Работодателем по следующим основным пунктам:

- премирование коллектива ко Дню Наурыз мейрамы, День Республики Казахстан, профессиональные и другие государственные праздничные даты;

- оказание материальной помощи Работнику (стаж работы в вузе не менее 1 года) может осуществляться в связи с его материальным положением в случаях: на лечение и на похороны близких родственников (супруги, родители, дети). Размер материальной помощи определяется первым руководителем, согласованным с Правлением университета. Минимальный размер материальной помощи определяется одной минимальной заработной платой, установленной законом Республики Казахстан «О республиканском бюджете» на соответствующий год;

- предоставление автобуса без возмещения затрат при организации похорон Работника;

- оказание материальной помощи на погребение работника минимально в размере одной минимальной заработной платы, установленной законом Республики Казахстан «О республиканском бюджете» на соответствующий год, имеющих стаж работы в вузе 10 лет и более. Выплату производить вместе с расчетом при увольнении работника на основании свидетельства о

смерти

- оказание материальной помощи труженикам тыла ко Дню Победы в Великой Отечественной войне - 9 мая и Дню пожилого человека - пенсионерам, находящимся на заслуженном отдыхе, воинам - интернационалистам ко дню вывода Советских войск из Афганистана.

47. За счет фонда профсоюзного бюджета производить приобретение путевок на санаторно-курортное лечение и в зоны отдыха.

Выделение путевок производить на льготных условиях с учетом стажа работы в университете: 20 лет и выше - 11 расчетных показателей, 10-20 лет - 10 расчетных показателей, до 10 лет - 8 расчетных показателей, в детские оздоровительные лагеря - 10 расчетных показателей.

48. Из фонда профсоюзного бюджета выделить финансовые средства на проведение следующих мероприятий:

- организация чаепития для тружеников тыла ко Дню Победы в ВОВ- 9 Мая, воинов-интернационалистов ко дню вывода Советских войск из Афганистана;

- организация Дня пожилого человека;

-организация новогодних утренников для детей работников и сотрудников;

- приобретение новогодних подарков (кульков).

49. Из фонда профсоюзного бюджета оказывать материальную помощь работникам в следующих случаях:

- в связи с прохождением медицинской комиссии в период заболевания (сдача анализов, ЭКГ, томография и т.д.) с целью определения болезни и постановки на учет в закрепленном медицинском учреждении и дальнейшим лечением;

- в связи со смертью близких родственников (супруги, родители, дети) в размере 7МРП;

- на приобретение цветов для поздравления работников, в связи с юбилейными датами в размере 3МРП;

- на поощрение профгруппоргов структурных подразделений за активное участие в работе профсоюзной организации в размере 4МРП.

50. Работники, проживающие в служебных квартирах, право на их приватизацию не имеют. Для высококвалифицированных специалистов, приглашенных вузом на работу, предоставлять, при свободном наличии, служебное жилье, без права на приватизацию.

51. Предоставлять автобус без возмещения затрат в выходные дни, для загородных выездов членов коллектива на отдых.

52. Предоставлять Работникам, с возмещением затрат на бензин, грузовую машину для хозяйственных нужд.

53. Предоставлять через профсоюзный комитет и кафедры юриспруденции бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового, жилищного и других законодательств.

54. Предоставлять Работникам, относящихся к категории

малообеспеченных, возможность ежемесячной оплаты за обучение их детей в вузе.

55. Разрешить ежегодно организацию семейного отдыха сотрудников университета на базе ЦУПП «Сибинь».

## РАЗДЕЛ 5

### Охрана труда и здоровья.

56. Работодатель создает работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, в том числе температурного, воздушного и светового режима, обеспечивает средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой и другими средствами социальной защиты в соответствии с действующим законодательством. Работодатель обязан систематически информировать каждого Работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты (ст.181-184 ТК РК).

57. Осуществлять мероприятия по обеспечению прав Работников вуза на здоровье и безопасные условия труда в соответствии с требованиями ст.182 Трудового Кодекса РК, проводить инструктаж Работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда при приеме на работу.

58. Производить доплату в размере 1 МРП к заработной плате лаборантам, мастерам производственного обучения кафедры химии, работающим с применением газообразных, жидких и ядовитых веществ (кислоты, спирт, различные растворители).

59. Ежегодно планировать в План развития университета необходимую сумму денежных средств на осуществление мероприятий по охране труда согласно п.3 ст.180 ТК РК.

60. Для обеспечения санитарно-гигиенических требований воздуха рабочих помещений (лабораторий) химических специальностей постоянно проводить ревизию и необходимые работы по созданию эффективной работы вентиляционных систем согласно пп.4 п.2 ст. 182 ТК РК.

61. Проводить аттестацию производственных объектов: архив, издательство, ЦИТОиЦ, лаборанты химических специальностей по условиям труда в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органам по труду, не реже чем один раз в пять лет, согласно п.2 ст.183 ТК РК.

62. Обеспечивать спецодеждой (халаты, специальные костюмы, обувь), средствами индивидуальной защиты (перчатки, предохранительные очки, рукавицы), средствами защиты от поражения электрическим током,

необходимыми ручными инструментами и материалами для установки ограждающих устройств на металлообрабатывающих станках, в соответствии с Приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 8 декабря 2015 года № 943 «Об утверждении норм выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты работникам организаций различных видов экономической деятельности», работников хозяйственного департамента, архива, мастеров производственного обучения, лаборантов, инженеров химических, инженерно-физических и других естественно-научных специальностей согласно пп. 4 п.2 ст.182 ТК РК.

63. Профсоюзный комитет обеспечивает выборы технических инспекторов по охране труда, оказывает им необходимую помощь и поддержку по выполнению возложенных на них обязанностей в соответствии с пп.33 п.1 ст.1 ТК РК.

64. Профсоюзный комитет и технические инспекторы по охране труда совместно с инженером по технике безопасности и охране труда обязаны постоянно осуществлять контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах с целью предупреждения производственного травматизма членов коллектива (п.4 ст. 203 ТК РК).

65. Профсоюзный комитет информирует Работодателя о выявленных нарушениях законодательства РК о безопасности и охране труда для принятия мер по их устранению, вносит предложения о привлечении виновных лиц к ответственности.

66. С целью обеспечения требований охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами труда создать производственных совет (п.1 ст.203 ТК РК).

67. Возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, производится в соответствии с действующим законодательством (пп.9 п.5 ст. 190 ТК РК).

68. Профсоюзный комитет совместно с инженером по ТБ и техническими инспекторами проводит разъяснительную работу по вопросам законодательства о безопасности и охране труда.

69. В состав комиссии по подготовке учебных корпусов к новому учебному году включить представителя профсоюзного комитета.

70. Укомплектовать аптечки первой помощи на вахтах домов студентов и учебных корпусах, библиотеках, лабораториях, гараже.

71. Обеспечение условий занятия физической культурой, в т.ч. профессионально-прикладные, физкультурно-оздоровительные, реабилитационные мероприятия в режиме трудового дня. При наличии экономической возможности вуза и эпидемиологической обстановкой выделять на эти цели средства в размере 0,15% от фактически начисленной заработной платы.

## РАЗДЕЛ 6

### Материальная ответственность

72. Письменные договоры о полной материальной ответственности заключаются Работодателем с Работниками, занимающими следующие должности: заведующий складом, руководитель центра информационно-технического обеспечения и цифровизации, руководитель отдела дистанционных технологий, программисты, секретари, специалисты отделов, директор хозяйственного департамента, руководитель хозяйственно-технического отдела, старший специалист по учету товарно-материальных ценностей, инженер-энергетик, водитель, комендант, заведующий дома студентов, мастер производственного обучения, заведующий центра учебно-полевых практик, специалист центра учебно-полевых практик, заведующий музеями, заведующий криминалистическим центром, заведующий национальной научной лаборатории коллективного пользования, заведующий центра полиязычного образования "Тіл әлемі", заведующий научно-образовательного комплекса "Жемчужина Восточного Казахстана", заведующий лабораторией цифровой педагогики, сотрудники лабораторий, директор издательства, главный библиотекарь, ведущий библиотекарь, библиотекарь, заведующий медицинским пунктом.

## РАЗДЕЛ 7

### Трудовая дисциплина

73. Стороны обязуются укреплять трудовую дисциплину, воспитывать у Работников сознательное отношение к труду, постоянно совершенствовать воспитательную работу в трудовых коллективах, обеспечивать обсуждение на собраниях трудовых коллективов, заседаниях Профсоюзного комитета все нарушения трудовой дисциплины и соблюдения профессиональной этики.

74. Члены трудового коллектива, от имени которых заключен настоящий Коллективный договор, обязуются соблюдать Устав вуза, Правила внутреннего распорядка, Антикоррупционную политику вуза и настоящий Коллективный договор.

75. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом создают необходимые организационные, социально-экономические условия и психологический климат для индивидуального и коллективного труда Работников.

76. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, улучшения качества своей работы, новаторство и другие достижения Работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом может применить к Работникам одно из видов поощрений:

- объявлять благодарность в приказе к знаменательным датам Республики Казахстан;

- за особые заслуги в труде вручать Благодарственное письмо Председателя правления - ректора и/или материальное вознаграждение;

- премировать в дни юбилейных дат с 50 лет и каждые последующие 10 лет в размере должностного оклада при стаже работы в университете 25 лет и выше, при стаже 20 - 25 лет в размере 75 % от должностного оклада, при стаже 15 - 20 лет в размере 50 % ; при стаже 10 - 15 лет – 35% ; при стаже 5-10 лет – 25%; при стаже 3 - 5 лет -15% от должностного оклада;

- производить одноразовые выплаты материальной помощи к юбилейным датам (70- 80 лет) в размере МЗП и более работникам и сотрудникам, находящихся на заслуженном отдыхе и имеющих стаж работы в вузе 40 лет и более, за многолетний и добросовестный труд на благо университета в бытность;

- ходатайствовать перед Министерством науки и высшего образования РК, областным и городским акиматами о поощрении Работников орденами, медалями, почетными знаками, грамотами, благодарностями.

77. За нарушение трудовой дисциплины, за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей Работодатель вправе применять к Работникам дисциплинарные взыскания согласно п. 1 ст. 64 ТК РК. В случае несогласия с дисциплинарным взысканием Работник может обжаловать его в согласительной комиссии согласно п.1 ст. 159 ТК РК, созданной на паритетных началах из равного числа представителей сторон.

78. При нарушении Работником профессиональной этики, связанной с коррупционными проявлениями, Работодатель направляет материалы на рассмотрение в Антикоррупционную комплаенс - службу вуза, дисциплинарный академический совет.

## **РАЗДЕЛ 8**

### **Гарантии деятельности профсоюзной организации**

79. Профсоюзный комитет действует на основании Трудового кодекса Республики Казахстан, Закона Республики Казахстан от 27.06.2014 года «О профессиональных союзах», Устава ОО Филиал общественного объединения, «Локального профсоюза работников просвещения, высшего образования, науки и других бюджетных организаций Восточно-Казахстанской области» Положений о филиале и первичной профсоюзной организации и других законодательных актов.

80. Профсоюзный комитет представляет, защищает права и интересы членов Профсоюзного комитета по вопросам индивидуальных трудовых споров.

81. Для осуществления уставной деятельности Профсоюзного комитета Работодатель беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

82. Работодатель предоставляет Профсоюзного комитета в бесплатное

пользование необходимое для его деятельности помещение, оборудование, средства связи. Хозяйственное содержание является обязанностью Работодателя.

83. Работодатель через отдел бухгалтерского учета ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюзного комитета организации университета членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников - членов Профсоюзного комитета в размере 1 процента на основании поданных их личных заявлений и оформления приказов (п. 13.1. Устава ОО «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников просвещения, науки и высшего образования»).

В соответствии с Генеральным Соглашением, заключенным между Правительством РК, Республиканскими объединениями профсоюзов и Республиканскими объединениями Работодателей, Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки и ОО «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников образования» членские профсоюзные взносы перечислять одновременно с выплатой денежных средств работникам через бухгалтерию вуза на счет профсоюзных органов, согласно Постановления Комитета ОО Филиал общественного объединения «Локального профсоюза работников просвещения, высшего образования, науки и других бюджетных организаций Восточно-Казахстанской области» следующим образом: профсоюзному комитету университета - 75%, и Филиалу общественного объединения «Локального профсоюза работников просвещения, высшего образования, науки и других бюджетных организаций Восточно-Казахстанской области» - 25%.

84. Работники, являющиеся членами профсоюзного комитета не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию и уволены с работы без согласия того органа, членами которого они являются (ст. 19 ЗРК «О профессиональных союзах»).

85. На время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов съездов, конференций, пленумов, президиумов и т.д.; созываемых профсоюзными органами, члены профсоюза освобождаются от работы с сохранением места работы и заработной платы.

## **РАЗДЕЛ 9**

### **Заключительные положения**

86. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением, принятых в настоящем Коллективном договоре обязательств. Принимать меры по устранению недостатков. Не реже одного раза в год проводить общие собрания членов Профсоюзного комитета, конференции по вопросу выполнения Коллективного договора.

87. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 27.03 2025 года сроком на 5 лет и действует до принятия нового Коллективного договора.

88. Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации университета.

89. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в том же порядке, в каком принимался Коллективный договор.

90. Стороны, не выполняющие условия Коллективного Договора, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.