

«Қазақ ұлттық техникалық зерттеу
университеті» КЕАҚ қызметкерлері
Ұжымдық келісім-шартты талқылады
және тараптардың өкілдері
2022 жылғы «17» қаңтар
қол қойды

«Қ.И.Сәтбаев атындағы Қазақ ұлттық техникалық зерттеу
университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамының
2022-2024 жылдарға арналған

ҰЖЫМДЫҚ КЕЛІСІМ-ШАРТЫ

Алматы қ.

«Қ.И.Сәтбаев атындағы Қазақ ұлттық техникалық зерттеу университеті» КЕАҚ (бұдан әрі – Университет) атынан оның өкілі – Басқарма төрағасы - Ректор Бегентаев Мейрам Мұхаметрахымұлы (бұдан әрі – Жұмыс беруші), еңбек шарты негізінде жұмыс істейтін, «Қ.И.Сәтбаев атындағы Қазақ ұлттық техникалық зерттеу университеті қызметкерлерінің бастауыш кәсіподақ ұйымының» мүшелері болып табылатын қызметкерлер, оның өкілі – төраға атынан Өмірзақова Шолпан Медетбекқызы (бұдан әрі – Кәсіподақ) өз Жарғылары негізінде әрекет ететін, бірлесіп Тараптар деп аталатын, төмендегілер туралы осы Ұжымдық келісім-шартты жасасты:

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1 Осы Ұжымдық келісім-шарт (бұдан әрі – Ұжымдық келісім-шарт/Келісім-шарт) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің, Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңының, «Кәсіптік одақтар туралы» Заңының және өзге де нормативтік құқықтық актілерінің, сондай-ақ салалық деңгейдегі білім және ғылым саласының қызметкерлері үшін еңбек жағдайларын, жұмыспен қамтуды және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу жөніндегі әлеуметтік әріптестік туралы салалық келісім (бұдан әрі – Салалық келісім/СК) негізінде әзірленді.

1.2 Ұжымдық келісім-шарт Университеттегі әлеуметтік-еңбек және кәсіби қатынастарды реттейтін, сондай-ақ қызметкерлер үшін қосымша әлеуметтік-экономикалық, құқықтық және кәсіби кепілдіктер, жеңілдіктер мен артықшылықтар белгілейтін, олардың еңбегіне неғұрлым қолайлы жағдайлар жасайтын құқықтық акт болып табылады. Оның ережелері оған қол қойған тараптар үшін міндетті болып табылады.

1.3 Бірлескен қызметте Тараптар Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің және осы Ұжымдық келісім-шарттың талаптарын мүлтіксіз сақтауға, әлеуметтік әріптестік принциптерінде өзара қарым-қатынастар құруға және сонымен қатар мыналарды тануға міндеттенеді:

- Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің басымдығын;
- Тараптардың әрқайсысының құқықтары мен өкілеттіктерін және олардың тең құқылығын;
- заңнамамен белгіленгеннен төмен болмайтын және заңнама өзгерген кезде қайта қаралуы тиіс қызметкерлердің әлеуметтік кепілдіктерін;
- тараптардың мүдделерін құрметтеу және міндеттемелерді қабылдау еріктілігін;

- Ұжымдық келісім-шарт пен өзге де келісімдердің талаптарын орындау міндеттілігін;

- қабылданған міндеттемелерді орындамағаны үшін тараптар мен олардың өкілдерінің жауапкершілігін;

- қабылданған шешімдердің жариялылығын.

1.4 Жұмыс беруші Кәсіподақпен бірлесіп қызметкерлердің жекелеген санаттарына қосымша еңбек және әлеуметтік-экономикалық жеңілдіктер белгілеуге құқылы.

1.5 Ұжымдық келісім-шарт әлеуметтік әріптестік, өзара сенім мен құрмет, тараптардың құқықтары мен міндеттерін бөлу принциптеріне негізделген және тиісті кәсіподақ ұйымына берілген өтініш негізінде Жұмыс берушіге және Университет қызметкерлеріне оның атынан жасалған және оған қосылған қызметкерлерге (осы Келісім-шартқа №1 қосымшаға сәйкес) қолданылады.

1.6 Осы келісім-шарттың тараптары арасындағы әлеуметтік әріптестік мынадай нысандарда жүзеге асырылады:

- Ұжымдық келісім-шарт жобасын дайындау және оны жасасу бойынша Ұжымдық келіссөздер;

- еңбек қатынастарын және олармен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу, қызметкерлердің еңбек құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз ету мәселелері бойынша өзара консультациялар (келіссөздер);

- қызметкерлердің, олардың өкілдерінің оқу процесін басқаруға қатысуы;

- Қызметкерлер өкілдері мен Жұмыс беруші өкілдерінің Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 23-бабының 2-тармағымен (Келісу комиссиясының 26-тармақшасымен) еңбек дауларын сотқа дейін шешуге қатысуы, салалық кәсіподақ бекіткен Келісу комиссиясы туралы ереже;

- Жұмыс берушінің кәсіподақ ұйымының ұсыныстарын қарауы.

1.7 Оқу орнының атауы өзгерген, ректормен еңбек шарты бұзылған не осы Ұжымдық келісім-шартқа қол қойған кәсіподақ ұйымының төрағасы қайта сайланған жағдайда Ұжымдық келісім-шарт өз күшін сақтайды.

1.8 Университетті қайта ұйымдастыру (қосу, біріктіру, бөлу, қайта құру, бөліп шығару) кезінде осы Ұжымдық келісім-шарт қайта ұйымдастырудың бүкіл мерзімі ішінде өз күшін сақтайды.

1.9 Жұмыс беруші таратылған кезде Ұжымдық келісім-шарт тарату процедураларын жүргізудің бүкіл мерзімі ішінде өз күшін сақтайды.

1.10 Жұмыс берушінің меншік нысаны ауысқан кезде Ұжымдық келісім-шарт меншік құқықтары ауысқан күннен бастап алты ай бойы өз күшін сақтайды.

1.11 Ұжымдық келісім-шарттың әрекет ету мерзімі ішінде тараптар оған Ұжымдық келісім-шарт жасасу үшін заңнамада белгіленген тәртіпте, сондай-ақ өзара уағдаластық негізінде осы Келісім-шарттың 9.2-тармағына сәйкес толықтырулар мен өзгерістер енгізуге құқылы.

1.12 Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген жағдайларды қоспағанда, Тараптардың ешқайсысы осы Ұжымдық келісім-шарттың қолданысын біржақты тәртіппен тоқтатуға немесе тоқтата тұруға құқылы емес (2021 жылғы 01 шілдедегі №61-VII 10-баптың 3-тармағына өзгертулерді қараңыз).

1.13 Жеке еңбек дауларын қарау үшін Жұмыс беруші Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 159-161-баптарына сәйкес тепе-тең негізде Жұмыс беруші мен Қызметкерлер өкілдерінің тең санынан келісім комиссиясын құрады.

1.14 Тараптар кеңесші және үйлестіруші органдардың мүшелерін Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасы негіздеріне, келіссөздер жүргізу қабілетін дамытуға және еңбек дауларында консенсусқа қол жеткізуге міндетті түрде жыл сайын оқытуға келісті.

1.15 Тараптар тепе-теңдік негізде комиссия құрады, ол жылына бір рет Ұжымдық келісім-шарттың орындалу барысын талдайды және бұл туралы ақпаратты жұмыскерлер ұжымының назарына жеткізеді. Жұмыс берушінің өкілдері ректордың бұйрығымен тағайындалады, Қызметкерлердің өкілдері Кәсіподақ комитетінің отырысында сайланады.

1.16 Осы Ұжымдық келісім-шарт үш жылға жасалады және оған тараптар қол қойған сәттен бастап күшіне енеді. Ұжымдық келісім-шарттың қолданылу мерзімі өткен жағдайда, тараптардың ең болмағанда біреуі оның қолданылу мерзімі өткенге дейін жаңа Ұжымдық келісім-шарт жасасу туралы ұсыныс енгізген жағдайда, жаңа Ұжымдық келісім-шарт жасалғанға дейін, бірақ бір жылға дейінгі мерзімнен аспайтын мерзімге ұзартылды деп есептеледі.

1.17 Тараптар жыл сайын нақты мерзімдер мен жауапты тұлғаларды көрсете отырып, Ұжымдық келісім-шарттың талаптарын орындау жөніндегі іс-шаралар жоспарын әзірлейді және бекітеді.

1.18 Жұмыс беруші Кәсіподақтың уәжді пікірін ескере отырып қабылдайтын еңбек құқығы нормаларын қамтитын Жұмыс беруші актілерінің тізбесі:

- еңбек тәртібі қағидалары;
- қызметкерлерге еңбекақы төлеу қағидалары;
- жұмыс кестесі;
- демалыс кестесі;
- еңбек демалысының күнтізбелік күндерінің саны;
- оқу сабақтарының кестесі;
- ғылыми-педагогикалық қызметкерлердің оқу жүктемесі;
- еңбекті қорғау бойынша нұсқаулық;
- еңбек жағдайларын өзгерту туралы бұйрықтар;
- мереке және демалыс күндерін жұмыс деп жариялау туралы бұйрықтар;
- толық емес жұмыс уақыты режимін енгізу туралы бұйрықтар;
- жұмыс уақытының жиынтық есебін қолдану туралы бұйрықтар;
- қашықтықтан жұмыс уақытын қолдану туралы бұйрықтар;

- көтермелеу және жазалау туралы бұйрықтар;
- сыйлықақы беру, қосымша ақы тағайындау және материалдық көмек туралы бұйрықтар;
- жұмыс істеушілер санын қысқарту және штаттық кестені өзгерту туралы бұйрықтар;
- Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарттарын бұзу туралы бұйрықтар;
- Жұмыс берушінің қаражаты есебінен арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен және басқа да жеке қорғану құралдарымен, сондай-ақ жуу және залалсыздандыру құралдарымен қамтамасыз етуге құқығы бар кәсіптер мен лауазымдардың тізбесі;
- жыл сайынғы қосымша ақылы демалыс беру үшін еңбек жағдайлары зиянды жұмыстармен айналысатын қызметкерлердің кәсіптері мен лауазымдарының тізбесі;
- ай сайын жуу және тазалау құралдары берілетін қызметкерлер кәсіптерінің тізбесі;
- Қызметкерлерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін толық жеке немесе ұжымдық (ортақ) материалдық жауаптылық туралы шарт, сондай-ақ толық материалдық жауаптылық туралы үлгілік шарт жасалуы мүмкін қызметкерлер атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстардың тізбесін бекіту туралы жұмыс берушінің актісі.

1.19 Кәсіподақ комитетінің сұратуы бойынша қызметкерлердің жалақысынан ұсталған және Кәсіподақ комитетінің есеп шотына мүшелік кәсіподақ жарналары ретінде аударылған аударымдардың мөлшері туралы ақпарат беріледі.

1.20 Кәсіподақ комитетінің сұратуы бойынша қызметкерлердің жалпы саны мен құрамы және оның бөлімшелері туралы, еңбекақы төлеу жүйесі туралы, еңбек жағдайлары мен өрт қауіпсіздігі туралы, өндірістік жарақаттану көрсеткіштері туралы, бос жұмыс орындарының болуы туралы, жалақы төлеу және өзге де әлеуметтік төлемдер бойынша берешектер туралы мәліметтер беріледі. Жұмыс беруші алдын ала (кемінде бір ай бұрын) Кәсіподақ комитетіне кәсіпорынды немесе оның бөлімшелерін алдағы қайта ұйымдастыру туралы, мүлікті жекешелендіруге дайындау туралы ақпарат жібереді.

2. ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ ЖӘНЕ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫЛУЫН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ

2.1 Тараптардың еңбек қатынастары Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, «Білім туралы» Қазақстан Республикасының Заңына, «Қ.И.Сәтбаев атындағы Қазақ ұлттық техникалық зерттеу университеті» КЕАҚ Жарғысына сәйкес белгіленеді және реттеледі.

2.2 Қызметкерлердің қатынастарын реттейтін негізгі құжат Қазақстан Республикасының қолданыстағы Еңбек кодексіне сәйкес жасалған еңбек шарты болып табылады.

2.3 Жұмыс берушімен жасалған еңбек шартының талаптары Қазақстан Республикасының қолданыстағы Еңбек кодексімен, салалық келісіммен және осы Ұжымдық келісім-шартпен салыстырғанда қызметкердің жағдайын нашарлата алмайды.

2.4 Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 30-бабының 2-тармағына сәйкес еңбек шарты осы тармақтың 3), 4), 5) және 6) тармақшаларында белгіленген жағдайларды қоспағанда, кемінде бір жыл белгілі бір мерзімге жасалуы мүмкін. Еңбек шартының қолданылу мерзімі өткен жағдайда, егер Тараптардың ешқайсысы соңғы жұмыс күні ішінде еңбек қатынастарын тоқтату туралы хабардар етпесе, осы Кодекстің 51-бабының 2-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, ол бұрын жасалған нақ сол мерзімге ұзартылған болып есептеледі.

2.5 Қызметкерлермен еңбек шарты белгісіз мерзімге де, еңбек шартының тараптары белгілеген мерзімге де жасалады. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген жағдайларда мерзімді еңбек шарты алдағы жұмыстың сипаты немесе оны орындау шарттары ескеріле отырып, еңбек қатынастарын белгіленбеген мерзімге белгілеу мүмкін болмаған кезде жасалады, сондай-ақ еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша жасалуы мүмкін.

2.6 Ғылыми-педагогикалық қызметкер лауазымына орналасу үшін еңбек шартын жасасу алдында оны қолданыстағы стандарттарға сәйкес тиісті лауазымға орналастыру конкурсы бойынша сайлау өтеді.

2.7 Оқу процесінің үздіксіздігін сақтау мақсатында ғылыми-педагогикалық қызметкер лауазымына орналасуға арналған еңбек шартын бір жылдан аспайтын мерзімге қоса атқаратын жұмысқа қабылдау кезінде тиісті лауазымға орналасуға конкурс бойынша сайланбай, ал заңға сәйкес жұмыс орны сақталатын уақытша болмаған қызметкерді алмастыру үшін – осы қызметкер жұмысқа шыққанға дейін жасасуға жол беріледі.

2.8 Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген жағдайларды қоспағанда, Қызметкерлерді лауазымдық міндеттерін орындауға қатысы жоқ жұмыстарға тартуға жол берілмейді.

2.9 Қазақстан Республикасының «Зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Заңында белгіленген тәртіпте Қызметкерлер санының немесе штаттың қысқаруына байланысты зейнеткерлік жасқа жеткенге дейін екі жылдан аз уақыт қалған қызметкерлермен еңбек шартын Жұмыс беруші мен Кәсіподақ өкілдерінің тепе-теңдік негізде құрылған комиссиясының оң шешімінсіз, қызметкерді атқарып отырған лауазымына аттестаттау нәтижелері бойынша сәйкес келмеуіне жол берілмейді.

2) тармақшада көзделген негіздер бойынша Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу қызметкерлер санының немесе штатының қысқаруы және 3) тармақшада көзделген негіздер бойынша Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының Жұмыс берушінің

экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалған жұмыс, көрсетілетін қызмет көлемінің төмендеуімен жүктілігі туралы анықтама берген жүкті әйелдерге, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа (он сегізге дейінгі мүгедек бала) тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналарға, көрсетілген санаттағы балаларды анасыз тәрбиелеп отырған басқа да тұлғаларға Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға жол берілмейді.

2.10 Еңбек өнімділігі мен біліктілігі тең болған кезде Қызметкерлердің саны немесе штаты қысқартылған кезде жұмыста қалдырудың басым құқығы мынадай тұлғаларға беріледі:

- ЖОО-да, магистратурада, докторантурада оқумен қатар қосымша жұмыс істейтін қызметкерлерге;
- 14 жасқа дейінгі балаларды тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналар мен әкелерге;
- 18 жасқа дейінгі мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған ата-аналарға;
- мемлекеттік және салалық наградалармен наградталғандарға;
- мемлекеттік құпияға рұқсаты бар және онымен тұрақты негізде жұмыс істейтін қызметкерлерге;
- зейнеткерлік жас алдындағы қызметкерлерге (зейнеткерлікке шығуға екі жыл қалған);
- Мүмкіндігі шектеулі қызметкерлер, тиісті топтағы мүгедектер.

Қызметкерлердің еңбек режимі Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне және еңбек тәртібінің қағидаларына сәйкес айқындалады.

Ұйымда:

- екі демалыс күнімен бес күндік жұмыс аптасы және ұзақтығы 40 сағаттық жұмыс уақыты;
- ұзақтығы 36 сағаттан аспайтын қысқартылған жұмыс аптасы;
- ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерге;
- АҚК;
- Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 69-бабының 3-тармағымен бірінші және екінші топтағы мүгедек қызметкерлерге;
- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген жағдайларда толық емес жұмыс уақыты;
- жұмыс аптасының бес күндік немесе өзге ұзақтығы Жұмыс берушінің актілерінде белгіленеді.
- профессор-оқытушылар құрамының (ПОҚ) оқу жұмысы оқу сабақтарының кестесімен, басқа да қызмет түрлері – жеке жоспармен айқындалады.

2.11 Тараптар жұмыстан босатылатын Қызметкерлерді жұмысқа орналастыру, біліктілігін арттыру, қайта даярлау және т.б. жөніндегі іс-шаралар тізбесін қамтитын келісімдер жасасады, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген төлемдерді жүргізеді.

2.12 Кәсіподақ Қызметкерлер үшін еңбек қатынастарынан туындайтын мәселелер бойынша тегін заң консультациясының тұрақты жұмысын қамтамасыз етеді.

2.13 Құқықтық сауаттылықты арттыру мақсатында Жұмыс беруші мен Кәсіподақ жылына кемінде бір рет әлеуметтік-еңбек қатынастары саласында барлық деңгейдегі бөлімшелер басшыларын оқытуды және кәсіподақ активін ұйымдастырады және жүргізеді.

2.14 Еңбек тиімділігін арттыру, Қызметкерлерді көтермелеу және олардың, сондай-ақ құрылымдық бөлімшелердің ұжымдары арасындағы жарыспалылық мақсатында Жұмыс беруші Кәсіподақпен бірлесіп:

- кәсіби байқаулар;
- институттардың, кафедралардың, бөлімдердің және басқа құрылымдық бөлімшелердің рейтингілерін;
- Кітапқа және Құрмет тақтасына енгізу үшін кандидатураларды ұсынуды;
- үкіметтік, ведомстволық және өзге де наградалармен марапаттауға ұсыну үшін кандидатуралар ұсынуды ұйымдастырады және өткізеді.

2.15 Жұмыс беруші тиімді жұмыс істеу мақсатында өз қаражаты есебінен Қызметкерлердің бекітілген біліктілікті арттыру жоспарына сәйкес кемінде 3 жылда бір рет біліктілікті арттыру құқығын қамтамасыз етеді. Құрылымдық бөлімшелердің басшыларына тиісті құрылымдық бөлімшелер қызметкерлерінің біліктілігін арттыру үшін бюджеттен тыс қаражаттың бір бөлігін бөлу ұсынылады;

2.16 Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 138-бабына сәйкес қашықтықтан жұмыс істеу кезінде жұмыс беруші жұмыскерді Қазақстан Республикасының Ақпараттандыру туралы заңнамасына сәйкес Еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті жабдықпен, ақпараттандыру объектілерімен, байланыс қызметтерімен және өзге де құралдармен қамтамасыз етеді. Жұмыс беруші оларды орнату және қызмет көрсету шығындарын көтереді;

2.17 Еңбек дауларын келісім комиссиялары қарайды (Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 159-бабы).

3. ЕҢБЕК ЖӘНЕ ДЕМАЛЫС РЕЖИМІ

3.1. Қызметкерлердің еңбек режимі Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне және еңбек тәртібінің қағидаларына сәйкес айқындалады:

- екі демалыс күнімен бес күндік жұмыс аптасы және ұзақтығы 40 сағаттық жұмыс уақыты;
- ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлер, бірінші және екінші топтағы мүгедек қызметкерлер үшін ұзақтығы 36 сағаттан аспайтын қысқартылған жұмыс аптасы;

- бірінші және екінші топтағы мүгедек қызметкерлерге;
- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген жағдайларда толық емес жұмыс уақыты;

- жұмыс аптасының бес күндік немесе өзге ұзақтығы Жұмыс берушінің актілерінде белгіленеді.

- профессор-оқытушылар құрамының (ПОҚ) оқу жұмысы оқу сабақтарының кестесімен, басқа да қызмет түрлері – жеке жоспармен айқындалады.

- *Сабақ кестесін ескере отырып, бөлімше басшыларымен келісілген, дүйсенбіден жұмаға дейін 11:00-ден 12:00-ге дейін және 13:00-ден 15:00-ге дейін міндетті түрде болатын жұмыс уақытының икемді кестесі және ұзақтығы 1 сағат түскі үзіліс (12:00-ден 13:00-ге дейін);*

- *Университеттің тыныс-тіршілігіне жауапты лауазымдардан басқа, аптасына 2 күн қашықтықтан жұмыс істеу мүмкіндігі.*

3.2 Сабақтар арасындағы екі сағаттан артық үзілістерге жол бермейтін оқытушының жұмыс уақытын тиімді пайдалануды ескере отырып сабақ кестесі жасалады.

3.3. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 77-бабының 1 және 2-тармақтарына сәйкес еңбек заңнамасының талаптары сақталған және лауазымдарды қоса атқарған жағдайда қызметкердің жазбаша келісімімен жұмыс уақытының ұзақтығының нормасынан асуға жол беріледі.

3.4 Қызметкерлерге жыл сайынғы еңбек демалыстары Қызметкерлердің пікірін ескере отырып, Жұмыс беруші бекітетін демалыс кестесіне сәйкес беріледі. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ең төменгі ұзақтығы күнтізбелік жиырма төрт күнді құрайды. Университет қызметкерлерінің санаттары бойынша ақылы еңбек демалысының күнтізбелік күндерінің саны:

- профессор-оқытушылар құрамы – 56 күн;
- *медициналық пункттердің қызметкерлері – 36 күн;*
- *архив және ғылыми кітапхана қызметкерлері – 33 күн;*
- *әкімшілік-басқару, оқу-өндірістік персонал, оқу-көмекші, қызмет көрсетуші персонал, әдістемелік қызмет қызметкерлері – 33 күн;*
- *кіші қызмет көрсетуші қызметкерлер – 30 күн.*

3.5 Жұмыс беруші Қызметкерге үш жасқа толғанға дейінгі бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалыс беруге міндетті (Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 100-бабына сәйкес):

1) ата-анасының-баланың анасының таңдауы бойынша не әкесіне беріледі;

2) баланы жалғыз тәрбиелеуші ата-анаға;

3) қамқоршы не ата-анасының қамқорлығынсыз қалған, тәрбиеленіп жатқан баланың туысы болып табылатын адам;

4) жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған қызметкерге беріледі.

3.6 *Қызметкердің өтініші негізінде (Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 97-бабы 3-тармағы) қызметкердің жазбаша өтініші негізінде*

орташа күндік табысы мөлшерінде төлеммен бес күнге дейін әлеуметтік демалыс беру, келесі жағдайларда:

- *некені тіркеу;*
 - *жақын туыстарын (жұбайын, ерлі-зайыптыларды, өзінің және жұбайының/ерінің ата-анасын, балаларын, асырап алушыларды, асырап алынғандарды, туған аға-інілері мен ана-сіңлілерін, аталарын, әжелерін, немерелерін) жерлеу;*
 - *білім беру ұйымдарының бастауыш сыныптарында оқитын балаларды тәрбиелеп отырған әйелдерге, жалғыз басты әкелерге, қамқоршыларға – 1 қыркүйек және бітіруші сынып оқушыларының ата-аналарына - мектеп «соңғы қоңырауды» өткізген күні бір күн;*
 - *донор болып табылатын Университет жұмыскерлеріне қан мен оның компоненттерін тапсыру (донациялау) күндері – тиісті медициналық мекеменің анықтамасы болған жағдайда, бір демалыс күні.*
- Егер донор болып табылатын қызметкер Жұмыс берушімен келісім бойынша қан мен оның компоненттерін тапсыру (донациялау) күндері жұмысқа кіріссе, оған өзінің қалауы бойынша орташа жалақысы сақтала отырып, басқа демалыс күні беріледі не бұл күн жыл сайынғы еңбек демалысына қосылуы мүмкін.*
- *Донор болып табылатын қызметкерді қан мен оның компоненттерін донациялау күндері түнгі уақыттағы жұмыстарға, үстеме жұмыстарға, ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға тартуға жол берілмейді;*
 - *скринингтік зерттеулерден өту үшін 3 жұмыс күнінен артық емес, сондай-ақ денсаулықтың алдын алуға, кәсіби тексеруге және жұмыс уақытында дене шынықтыруға құқылы;*
 - *жүктілігі және босануы бойынша 12 аптаға дейін медициналық есепке қоюға - кемінде 3 жұмыс күні (2020 жылғы 04 мамырдағы №321-VI Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 87-бабы 5-тармағының 5-тармақшасындағы өзгерістерді қараңыз);*
 - *әйелдері перзентханадан шығарылатын күйеулерге - 1 күн.*

Пайдаланылмаған уақтылы әлеуметтік демалыс жыл сайынғы еңбек демалысына орайластырылмайды немесе басқа уақытқа ауыстырылмайды.

Осы тармақшада көрсетілген мерзімдерді есептеу жұмыс күндерінде (демалыс және мереке күндерін қоспағанда) үздіксіз жүзеге асырылады. Мерзімдерді есептеудің осы тәртібі осы тармақшаның 3 (1 қыркүйек, соңғы қоңырау) және 4 (медициналық тексеру және қан мен оның компоненттерін тапсыру (донациялау) күндері) абзацтарында көзделген жағдайларға қолданылмайды.

3.7 Келесі жағдайларда қызметкердің өтініші негізінде ақылы демалыс күнін ұсыну:

- *Covid-19 коронавирустық инфекциясына қарсы вакцинация күндері - вакцинацияның әрбір кезеңі үшін 1 күн (растайтын құжаттар болған кезде);*

Егер вакцина алған қызметкер вакцинация күндері жұмысқа кіріскен жағдайда, оған өзінің тікелей басшысының келісімі бойынша өзінің қалауы бойынша басқа демалыс күні беріледі. Covid-19 коронавирустық инфекциясына қарсы вакцина алуға байланысты берілетін демалыс күндері ағымдағы жылы пайдаланылуы тиіс.

3.8 Еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерге жыл сайынғы ақы төленетін қосымша демалыстар ақылы еңбек демалысымен бірге беріледі.

3.9 12 жасқа дейінгі 4 және одан да көп баласы бар әйелдерге, сондай-ақ асырауында 18 жасқа дейінгі мүгедек балалары бар әйелдерге ұзақтығы 3 күнтізбелік күн қосымша ақылы демалыс берілсін;

- бас бухгалтерге, бухгалтерге (салалық келісім);
- медицина қызметкерлеріне;
- кітапханашыларға.

3.10 Бір жарым жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге баланы тамақтандыру үшін кемінде 3 сағат жұмыс істеу үшін қосымша үзілістер беріледі.

3.11 Тараптар келесі жағдайларда қызметкердің өтініші негізінде жалақысы сақталмайтын демалыс беру туралы келісімге келді:

- жас балаларды күту бойынша (3 жастан 4 жасқа дейін) – 30 күнтізбелік күнге дейін;
- 12 жасқа дейінгі екі және одан да көп балалары бар әйелдерге – жылына екі аптаға дейін;
- 18 жасқа дейінгі мүгедек баласы бар қызметкерге – 14 күнге дейін;
- ДҚК қорытындысы болған жағдайда денсаулық жағдайы бойынша 30 күнтізбелік күнге дейін;
- білім беру ұйымдарында оқитын қызметкерлердің оқу демалыстары;
- отбасы жағдайы бойынша 90 күнтізбелік күннен аспайтын.

Осы тармақшада көрсетілген мерзімдерді есептеу күнтізбелік күндермен жүзеге асырылады.

3.12 Жұмыс беруші қызметкерге осы кезеңдегі еңбек өтілін, жұмыс орны мен лауазымын сақтай отырып, 3 жасқа толғанға дейінгі бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалыс беруге міндетті. Қызметкер бұл демалысты жазбаша өтініш негізінде бөліп пайдалана алады.

3.13 Егер бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімі аяқталған күні жүкті әйел 12 және одан да көп апта мерзімдегі жүктілік туралы анықтаманы, сондай-ақ 3 жасқа дейінгі баласы бар, бала асырап алған және бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалысқа өз құқығын пайдалануға тілек білдірген қызметкерді уақытша болмаған қызметкерді алмастыру жағдайларынан басқа, еңбек шартының мерзімін ұзарту туралы жазбаша өтініш ұсынса, онда Жұмыс беруші еңбек шартының мерзімін бала күтімі бойынша демалыс аяқталған күнге дейін ұзартуға міндетті (Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 51-бабының 2-тармағы).

3.14 Жұмыс беруші ақы төленетін еңбек демалысын өндірістік қажеттілік болған жағдайда қызметкердің жазбаша келісімімен ғана тоқтатуы мүмкін. Кері қайтарып алуға байланысты жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігі тараптардың келісімі бойынша жұмыс жылы ішінде немесе келесі жұмыс жылында кез келген уақытта беріледі не келесі жылға арналған жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына қосылады. Қызметкер мен Жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша демалыстың пайдаланылмаған бөлігін басқа уақытта берудің орнына қызметкер жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан кері шақыртылып алынған кезде, қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігінің күндері үшін өтемақы төлемі жүргізіледі.

Жүктілігі туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдерді және ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерді жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан кері шақырып алуға жол берілмейді (Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 95-бабы).

3.15 Демалыс кестесі немесе өтініштер демалыс беру туралы бұйрық шығару үшін негіз болып табылады. Демалыс кестесіне өзгерістер енгізілген жағдайда қызметкер бұл туралы демалыстың басталуына дейін кемінде бір ай бұрын хабардар етілуге тиіс.

Тыйым салынады:

- ауыстырылған демалысты қайта ауыстыруға;
- қатарынан екі жыл бойы жыл сайынғы ақылы демалыс бермеуге;
- еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын бермеуге.

3.16 Қызметкерді демалыс күндері жұмысқа тартуға жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана жол беріледі, бұл ретте жұмыскердің қалауы бойынша оған басқа демалыс күні беріледі немесе оған 1,5 еселенген мөлшерде ақы төленеді.

3.17 Қызметкерді үстеме жұмыстарға тартуға жұмыскердің жазбаша келісімімен жол беріледі.

3.18 Үстеме жұмыстардың жалпы ұзақтығы:

- а) айына - 12 сағаттан;
- б) Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 78-бабының 2-тармағы бойынша жылына - 120 сағаттан аспауы тиіс.

3.19 Жыл сайынғы еңбек демалысына ақы төлеу – ол басталғанға дейін үш жұмыс күнінен кешіктірілмей, ал еңбек демалысы кестеден тыс берілген жағдайларда – ол берілген күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

3.20 Қызметкерге жұмыс істеген бірінші және келесі жылдары үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы тараптардың келісімі бойынша жұмыс жылының кез келген уақытында беріледі.

3.21 Еңбек және демалыс режимі мәселелері бойынша қызметкерлер:

- 1) белгіленген еңбек және демалыс режимін сақтауға;
- 2) жұмыс уақытын жоғары өнімді еңбек үшін пайдалануға;

3) жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын демалыс кезегінің бекітілген кестесіне сәйкес, демалыстан кемінде екі апта бұрын тиісті құжаттарды ресімдей отырып, пайдалануға міндетті.

4. ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУ ЖӘНЕ НОРМАЛАУ

4.1 Қызметкерлерге еңбекақы төлеу Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес, сондай-ақ Жұмыс берушінің ішкі органдары бекіткен еңбекақы төлеу ережелері негізінде жүргізілсін.

4.2 Есепті ай үшін жалақы төлеу айына бір реттен кем емес, төленетін айдан кейінгі айдың 10-нан кешіктірілмей жүргізілсін. Аванс төлеу - ағымдағы айдың 25-күніне дейін. Жалақы төленетін күн демалыс немесе мереке күндеріне тура келген кезде Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 113-бабының 1-тармағына сәйкес төлем бір күн бұрын жүргізіледі.

4.2.1 Жалақы төлеу кезінде жұмыс беруші әрбір қызметкерге тиісті кезең үшін тиесілі жалақының құрамдас бөліктері, жүргізілген ұстап қалулардың мөлшерлері мен негіздері туралы, оның ішінде ұстап қалынған және аударылған міндетті зейнетақы жарналары туралы, сондай-ақ Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 113-бабының 2-тармағына сәйкес төленуге тиісті жалпы ақша сомасы туралы мәліметтерді жазбаша немесе электрондық нысанда ай сайын хабарлауға міндетті.

4.2.2 Қызметкердің жалақысынан ұстап қалу сот шешімі бойынша, сондай-ақ заңдарда және Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 115-бабында көзделген жағдайларда жүргізіледі;

4.2.3 Жұмыс беруші жалақыны толық көлемде және еңбек, ұжымдық келісім-шарттарда белгіленген мерзімдерде төлемеген кезде Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауапты болады. Жұмыс беруші қызметкерге төлем кешіктірілген кезең үшін берешек пен өсімпұл төлейді. Өсімпұл мөлшері жалақы төлеу жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық банкінің 1,25 еселенген базалық мөлшерлемесі негізге алына отырып есептеледі және төлем жүргізілуге тиісті келесі күннен бастап және Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 113-бабының 3-тармағына сәйкес төлем күнімен аяқталатын әрбір мерзімі өткен күнтізбелік күн үшін есептеледі.

4.2.4 Еңбек шарты тоқтатылған кезде Жұмыс берушіден қызметкерге тиесілі сомаларды төлеу Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 113-бабының 4-тармағына сәйкес, ол тоқтатылғаннан кейін үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

4.3 Жұмыс беруші қызметкерлерге сыйлықақы беруді, жалақы мөлшерлемелеріне және лауазымдық айлықақыларға үстемеақылар белгілеуді Жұмыс берушінің ішкі құжаттарында белгіленген мөлшерде жүзеге асырады.

4.4 Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, осы Ұжымдық келісім-шартқа және (немесе) Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес демалыс және мереке күндері, сондай-ақ үстеме және түнгі уақытта қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеу қосымша ақылар мен үстемеақылар ескеріле отырып, лауазымдық айлықақысынан кемінде бір жарым мөлшерде жүргізілсін.

4.5 Қызметкерлер қосымша ақы төленетін жұмысты қоса атқару шарттарында, кәсіптерді қоса атқару, уақытша болмаған қызметкерлердің міндеттерін орындау нысанында орындай алады.

4.6 Қызметкерлерге еңбек жағдайлары үшін қосымша ақыны Жұмыс беруші Университет қызметкерлеріне еңбек ақы төлеу ережесінде белгіленген мөлшерде төлейді.

4.7 Тараптар тарифтеу комиссиясының құрамына, сондай-ақ мамандығы бойынша жұмыс өтілін есептеу жөніндегі комиссияның құрамына міндетті түрде Кәсіподақ өкілі енгізілетініне келісті.

4.8 Еңбек нормаларын, еңбекақы төлеуді енгізуді, ауыстыруды және қайта қарауды Жұмыс беруші жүргізеді, олар туралы қызметкерлер бір айдан кешіктірілмей хабардар етілуі тиіс.

4.9 Жұмыс беруші барлық ұстап қалуларды көрсете отырып, қызметкерлерге жалақыны есептеу туралы егжей-тегжейлі жазбаша ақпаратты ай сайын ұсынуға міндеттеме қабылдайды. Әлеуметтік шиеленісті төмендету мақсатында еңбекақы белгілеу тәртібі мен мөлшеріне қатысты мәселелерде объективтілік пен кең жариялылықты қамтамасыз ету үшін бірлескен күш-жігер жұмсау.

4.10 Қазақстан Республикасының Тұңғыш Президенті – Елбасының нормативтік тестілерін дайындау және тапсыру үшін жағдай жасау және дене сапасын жақсарту мақсатында университеттің профессор-оқытушылар құрамына және қызметкерлеріне спорттық-сауықтыру секцияларында жалақысын сақтай отырып, жұмыс аптасы ішінде дене шынықтырумен айналысуға, оның ішінде бекітілген Ережеге сәйкес аптасына 3 күн күніне 2 сағаттан Қ.И.Сәтбаев атындағы ҚазҰТЗУ дене шынықтыру-сауықтыру кешеніне тегін бару құқығы берілсін.

4.11 Университеттің профессор-оқытушылар құрамы мен қызметкерлеріне жұмыс уақытында волонтерлік акцияларға қатысу кезеңінде жылына 2 реттен артық емес, аптасына 4 сағаттан артық емес, жеке жоспарлары мен лауазымдық нұсқаулықтарына сәйкес жалақысын сақтай отырып, волонтерлік қызметпен айналысу құқығы берілсін.

4.12 Кәсіподақтан сайланған техникалық инспекторға, кәсіподақ төрағасына университеттің ынталандыру қаражатынан Кәсіподақ күніне бір айлық жалақы мөлшерінде сыйлықақы беруді қамтамасыз етсін.

5. ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР, ЖӘРДЕМАҚЫЛАР ЖӘНЕ ӨТЕМАҚЫ ТӨЛЕМДЕРІ

5.1 Жұмыс беруші Университет қызметкерлеріне заңнамада белгіленген әлеуметтік жеңілдіктер беруге, сондай-ақ:

1) Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 133-бабында белгіленген жағдайларда уақытша еңбекке қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақылар төлеуді жүргізуге:

- айына орташа жалақысы айлық есептік көрсеткіштің он бес еселенген мөлшерінен аспайтын қызметкерлерге бір айдағы орташа жалақы есебінен төленеді. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысында және жалақысы сақталмайтын демалыста болған кезеңде уақытша еңбекке жарамсыздық басталған кезде жәрдемақы есептелмеуге;

- уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақылар заңнамада белгіленген тәртіпте берілген еңбекке жарамсыздық парақтарына сәйкес төлеуге;

- барлық жағдайларда уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша жәрдемақы заңдарда белгіленгеннен кем болмауы тиіс;

2) жүктілігі мен босануы бойынша, жаңа туған балаларды асырап алу кезінде әлеуметтік жәрдемақылар мемлекеттік міндетті әлеуметтік сақтандыру қорының қаражатынан төлеуге;

3) Университеттің мұқтаж қызметкерлеріне түрлі өмірлік жағдайларда (өрт, апат, күрделі операция, емдеу, мүгедектік, ұзақ мерзімді ауру және т.б.) Жұмыс берушінің ішкі құжаттарында белгіленген мөлшерде, бірақ **2,5 АЕК кем емес** мөлшерінде материалдық көмек көрсетуге;

4) мерейтойлық күндер бойынша университетте 10 жылдан астам жұмыс істеген қызметкерлерге жасына сәйкес мөлшерде (50 жасқа – 50 000 теңге, 60 жасқа – 60 000 теңге; 70 жасқа – 70 000 теңге; 75 жасқа – 75 000 теңге; 80 жасқа – 80 000 теңге; 85 жасқа – 85 000 теңге; 90 жасқа – 90 000 теңге; біржолғы сыйақы беруге;

5) қызметкердің отбасы мүшелері, оның жақын туыстары қайтыс болған кезде Жұмыс берушінің ішкі құжаттарында белгіленген мөлшерде **2,5 АЕК** кем емес мөлшерінде материалдық көмек төлеуге;

6) қызметкер қайтыс болған жағдайда, туыстарына Жұмыс берушінің ішкі құжаттарында белгіленген **2,5 АЕК** кем емес мөлшерде материалдық көмек төлеуге;

7) Университет қызметкерлеріне бірінші некені тіркеу кезінде тіркелген күннен бастап күнтізбелік отыз күннен кешіктірмей берілген жазбаша өтініш негізінде Жұмыс берушінің ішкі құжаттарында белгіленген мөлшерінде материалдық көмек көрсетуге;

8) қызметкерлердің денсаулығын қолдау және нығайту, оларды салауатты өмір салтына ынталандыру үшін – Жұмыс берушінің ішкі құжаттарында белгіленген мөлшеріне сәйкес демалысқа сауықтыруға арналған біржолғы жәрдемақы төлеуге.

9) Университет қызметкерлерінің 14 жасқа дейінгі балаларына жаңа жылдық сыйлықтарға қаражат бөлуге;

10) қызметкерлердің бастауыш кәсіподақ ұйымына жылына бір рет 100 000 000 млн. теңгеге дейін мөлшерінде ақшалай қаражат аудару:

- **кәсіподақтың күнтізбелік жылына бекітілген іс-шаралар жоспарына сәйкес мәдени-бұқаралық, спорттық, корпоративтік және басқа да кепілдендірілген іс-шараларды өткізуге;**

- **Ректорлар кеңесі мен «Ақсақалдар алқасы» қызметінің жұмыс істеуін қамтамасыз етуге;**

- **университет қызметкерлерінің шипажайлық-курорттық емделуіне, балалардың сауықтыру лагерлеріне жолдамалар сатып алуға;**

- **Президенттік тест тапсыру бойынша іс-шаралар өткізуге (жылына 4 рет);**

- **тимбилдинг өткізуге;**

- **ардагерлерге, интернационалист жауынгерлерге құрмет көрсетуге;**

- **әлеуметтік және әлеуметтік-медициналық пакет беруге (5.1.3-т., 5.1.4-т., 5.1.5-т., 5.1.9-т., 5.8.4-т., 5.9-т., 6-т.);**

11) кәсіподақ мүшелеріне тегін спорттық-сауықтыру базасын беруге, мәдени-бұқаралық іс-шаралар өткізуге міндеттенеді.

12) шипажайлық-курорттық емделуге жолдамасы болған кезде қызметкер алдын ала уағдаластыққа сәйкес кестеден тыс демалыс ала алады.

5.2 Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және басқа да заңнамалық актілерінде көзделген жағдайларда қызметкерлерді мемлекеттік және қоғамдық міндеттерге тарту уақытында оларды еңбек міндеттерін орындаудан босатады.

5.3 Донор болып табылатын қызметкердің тексерілу және қан тапсыру уақытында, скринингтік зерттеулер, жүктілікті есепке алу кезеңінде жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады.

5.4 Іссапар уақытында қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) мен жалақысы сақталады.

5.5 Жұмыс беруші жұмысынан айырылуына байланысты бір айдағы орташа жалақы мөлшерінде мынадай жағдайларда:

- Жұмыс беруші-заңды тұлға таратылған жағдайда, Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде;

- Қызметкерлердің саны немесе штаты қысқартылған жағдайда, Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде.

5.6 «Қ.И.Сәтбаев атындағы ҚазҰТЗУ» КЕАҚ қызметкерлеріне Жұмыс берушінің бекітілген ережесіне сәйкес, өзінің немесе олардың балаларының оқуына ақы төлеу кезінде жеңілдік беріледі. Мөлшерлер Білім беру қызметтеріне жеңілдіктер беру ережелерімен белгіленеді.

5.7 «Қ.И.Сәтбаев атындағы ҚазҰТЗУ» КЕАҚ ардагерлеріне және университетте жұмыс істеген қызметкерлерге (30 жыл және одан көп) мынадай жеңілдіктер белгіленеді:

- ПОҚ үшін кафедраның шешімі бойынша жылдық оқу жүктемесін 50-ден 75 сағатқа дейін төмендету;

- ПОҚ қоспағанда, өзге қызметкерлер үшін күнтізбелік 5 күн мөлшерінде қосымша ақылы еңбек демалысы беріледі.

5.8 Кәсіподақтар ұйымдастыруға міндеттенеді:

1) кәсіби және мемлекеттік мерекелерді, мәдени-бұқаралық, спорттық және сауықтыру іс-шараларын өткізуге;

2) «Қ.И.Сәтбаев атындағы ҚазҰТЗУ» КЕАҚ қызметкерлеріне шипажайлық-курорттық емделуге жолдамаларды бөлу және беру тәртібі туралы» бекітілген ережеге (осы Келісім-шартқа №2 қосымша) сәйкес, санаторийлермен шарттар жасасу, бөлінген қаражат шегінде университет қызметкерлерінің санаторияда емделуіне жолдамалар сатып алуға және оларды университеттің кәсіподақ мүшелеріне беруге;

3) «Қ.И.Сәтбаев атындағы ҚазҰТЗУ» КЕАҚ қызметкерлерінің балалары мен жасөспірімдеріне жолдамалар бөлу және беру тәртібі туралы» бекітілген ережеге сәйкес университеттің кәсіподақ мүшелерінің мектеп оқушылары үшін балалар сауықтыру лагерьлеріне жолдамалар сатып алу және бөлу. Бұл ретте қаржыландырудың екі көзі пайдаланылсын: Кәсіподақ комитетінің ақшалай қаражаты және ата-аналардың ішінара төлемі;

4) көп балалы, жалғыз басты аналарға және аз қамтылған отбасыларға оқу жылының басында 2,5 АЕК мөлшерінде көмек көрсетуге;

- мүгедек балалары бар отбасыларға 2,5 АЕК мөлшерінде қайырымдылық көмек көрсетуге;

- азық-түлік себеттері, тегін дәрі-дәрмектер (ТЖ және ТЖ кезінде);

5.9 Кәсіподақтың қаржы-шаруашылық қызмет көрсетуге басым құқығы:

- Қапшағай қаласындағы Оқу полигоны базасында жеке кәсіподақ демалыс аймағын құру;

- демалыс және психологиялық жеңілдеу бөлмелерін және басқа да әлеуметтік маңызды объектілерді құру.

6. МЕДИЦИНА ОРТАЛЫҒЫ

Жұмыс беруші Қызметкерлер кәсіподағымен бірлесіп ПОҚ-тың, қызметкерлер мен олардың жақын туыстарының (ата-аналары, балалары, жұбайы) денсаулығын арттыруды қамтамасыз ету бойынша әлеуметтік маңызы бар бағдарламаны іске асырады:

- *Стандартты Check up;*
- *VIP Check up - кәсіподақ мүшелері үшін медициналық қызметтер спектрін кеңейтуді;*
- *Anti age бағдарламасын;*
- *Скринингтер;*

- *Аурудан кейін оңалтуды;*
- *Күндізгі стационарды.*

7. ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ

7.1 Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 183, 184-баптарына сәйкес еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жұмыскердің өмірі мен денсаулығының басымдығы, өндірістік жарақаттануды болдырмайтын жұмыс орындарында Саламатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау қағидаттарына негізделеді.

7.2 Жұмыс беруші:

1) мемлекеттік стандарттардың талаптарына, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілерге сәйкес, жұмыс орнында салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге;

2) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіпте қызметкерлердің еңбек міндеттерін қауіпсіз орындау үшін қажетті кәсіптік даярлығын қамтамасыз етуге;

3) қызметкерлерге еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өндірістік санитария, өртке қарсы қауіпсіздік бойынша нұсқаулықтар жүргізуге; жаңадан қабылданған, сондай-ақ басқа жұмыстан ауыстырылған қызметкерлерге еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша нұсқамасыз жұмысқа жібермеуге;

4) тиісті білім беру ұйымдарында біліктілікті арттыру курстарында оқуды немесе өз оқытушыларымен және мамандарымен оқуды, бөлімшелер басшылары мен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша білімін тексеруді кезең-кезеңімен (үш жылда бір реттен жиі емес) ұйымдастыруға;

5) қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды, оларға нұсқау беруді, білімдерін тексеруді ұйымдастыруға (жылына бір рет);

6) жұмыс орындарын еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықтауға;

7) қызметкерлерге қажетті санитариялық-гигиеналық жағдайлар жасауға, санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен қамтамасыз етуге (жұмыс берушінің ішкі құжаттарына сәйкес);

8) үй-жайларды санитариялық нормалармен белгіленген табиғи және жасанды жарықпен, сондай-ақ желдеткішпен қамтамасыз етуге;

9) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жеке және ұжымдық қорғану құралдарымен, арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен, сондай-ақ еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нормаларға сәйкес жуу және дезинфекциялау құралдарымен, медициналық қобдишамен қамтамасыз етуге (жыл сайын);

10) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ұйымдастырушылық-техникалық іс-шараларды жүргізуге;

11) нұсқама жүргізуге, өндірістік процесс пен жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөніндегі құжаттармен қамтамасыз етуге (3 жылда 1 рет, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 183-бабы);

12) қызметкерлердің еңбек міндеттерін орындауы кезінде олардың денсаулығы мен өміріне зиян келтіргені үшін Жұмыс берушінің қаражаты есебінен міндетті сақтандыруды қамтамасыз етуге міндеттенеді;

13) жұмыс орнындағы жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіпте жүргізіледі.

14) Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы №1054 «Жұмыс берушінің қаражаты есебінен жұмыскерлерге сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдері, емдік-профилактикалық тағам, арнайы киім және басқа да жеке қорғаныш құралдарын беру, оларды ұжымдық қорғаныш құралдарымен, санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен және құрылғылармен қамтамасыз ету қағидаларын бекіту туралы» бұйрығына сәйкес, «Жұмыскерлерге сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдерін, емдік-профилактикалық тағам (бұдан әрі – ЕПТ) беру нормаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы №1056 бұйрығымен белгіленген нормалар бойынша зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларымен байланысты тұрақты немесе уақытша еңбек міндеттерін атқаратын жұмыскерлерге сүт және емдік-профилактикалық тағам тегін берілсін. Сүтті басқа тең бағалы тамақ өнімдерімен және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған мамандандырылған өнімдермен ауыстыруға қызметкердің келісімімен жол беріледі.

Сүт және ЕПТ берілмейді:

- жұмыс емес күндері;
- демалыс күндері;
- қызметтік іссапар күндері;
- оқу күндері өндірістен қол үзіп;
- ЕПТ беру көзделмеген басқа учаскелерде жұмыстарды орындау күндері;
- уақытша еңбекке жарамсыздық кезеңінде.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы саясатты іске асыру мақсатында:

- еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органдардың өкілдерімен бірлесіп, жұмыс орындарындағы еңбекті қорғау жағдайлары мен қауіпсіздігіне тексеру жүргізеді;

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларын жақсартуға байланысты мәселелерді қарауды тексеруге қатысады;

- Кәсіподақпен бірлесе отырып, университет бөлімшелерінде еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жағдайларының жай-күйін бақылауды ұйымдастырады.

7.3 Жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі жөніндегі талаптарды бұзған қызметкерлерді жұмыстан шеттетуге және тәртіптік жауапкершілікке тартуға құқылы.

7.4 Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптары бұзылған жағдайда (жеткілікті жарық болмаған, желдету жұмысы бұзылған, үй-жайларда температура төмен болған және т.б.) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар Жұмыс берушіден анықталған бұзушылықтарды жоюды талап етуге құқылы.

7.5 Жұмыс беруші барлық кафедраларды, бөлімдерді, қызметтерді, вахталарды, студенттер жатақханаларын жарамдылық мерзімін сақтай отырып, алғашқы медициналық көмек құралдарымен (дәрілік заттар: ЖКС, улану, анафилактикалық шок, менингит, ЖРВИ, қан кету және т.б.) және қолды өңдеуге арналған дезинфекциялау құралдарымен қамтамасыз етуге және оларды жылына кемінде 2 рет толықтыруға міндеттенеді.

7.6 Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 183-бабына сәйкес басшылық лауазымдарды атқаратын қызметкерлер өздері басқаратын құрылымдық бөлімшелердің штатындағы қызметкерлердің еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды сақтауын қамтамасыз етеді, атап айтқанда:

- ұйымдастырушылық-өкімдік функцияларды орындайтын қызметкерлердің еңбекті қорғау жөніндегі салааралық және салалық ережелерді, санитарлық нормалар мен ережелерді сақтауын, сондай-ақ оларға бағынысты қызметкерлердің еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтардың талаптарын сақтауын бақылау;

- өндірістік қызметпен айналысатын қызметкерлердің өз кәсіптеріне немесе орындалатын жұмыс түрлеріне қарай әзірленетін еңбекті қорғау жөніндегі талаптар мен нұсқаулықтарды салааралық немесе еңбекті қорғау жөніндегі үлгілік нұсқаулықтар негізінде сақтауын.

7.7 Тараптар Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының нормаларына сәйкес жұмыс орындарын аттестаттаудан өткізуге міндетті. Нормативтік құқықтық актілерге сәйкес жеңілдіктер қарастырылған қызметкерлерге қосымша төлемдер жасау, қосымша демалыстарды анықтау.

7.8 Жұмыс беруші қауіпсіздік жай-күйіне және осы мәселелер бойынша мемлекеттік стандарттар мен нормалардың сақталуына тексерулер жүргізу үшін еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторға кедергісіз рұқсат береді.

7.9 Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор – кәсіподақ сайлаған еңбекті қорғау жөніндегі уәкілетті тұлға:

1) Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік-құқықтық актілерді, Жұмыс берушінің жұмыс орындарында қалыпты еңбек жағдайлары мен қауіпсіздік техникасын жасау жөніндегі Ұжымдық келісім-шарттарды сақтауын қоғамдық бақылау арқылы қызметкерлердің еңбекті қорғауға құқықтарын қорғауды жүзеге асыруға;

2) өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруге және мемлекеттік еңбек инспекторлары жүргізетін еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жай-күйін кешенді тексеруге қатысуға құқылы;

3) Жұмыс берушіден және өзге де лауазымды тұлғалардан өз функцияларын орындау үшін қажетті ақпарат пен түсіндірулерді, оның ішінде жазбаша түрде алуға;

4) Жұмыс берушінің келісімдерде, Ұжымдық келісім-шарттарда еңбекті қорғау бөлігінде көзделген мән-жайлардың орындалуына тексерулерді жүзеге асыруға және тексеру қорытындылары бойынша лауазымды тұлғалардың атына анықталған бұзушылықтарды жою туралы ұсыныстар енгізуге;

5) еңбекті қорғау туралы нормативтік құқықтық актілерді әзірлеуге қатысуға, өз ұсыныстарын енгізуге;

6) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнамасының, еңбекті қорғау, өндірістегі жазатайым оқиғаларды және кәсіби ауруларды жасыру бөлігіндегі келісімдер мен Ұжымдық келісім-шарттардың ережелерінің бұзылуына кінәлі Жұмыс берушіні және ұйымның өзге де лауазымды тұлғаларын жауапкершілікке тарту туралы талаптармен тиісті мемлекеттік органдарға жүгінуге;

7) еңбек жағдайларының өзгеруіне, Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнамасының бұзылуына, келісімдерде және Ұжымдық келісім-шарттарда, сондай-ақ еңбек шарттарында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бөлігінде көзделген міндеттемелердің орындалмауына байланысты еңбек дауларын қарауға қатысуға;

8) Еңбек міндеттерін орындауға байланысты мертігу немесе денсаулығының өзге де зақымдануы салдарынан келтірілген зиянды өтеу құқықтарын қорғау үшін және қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау құқықтарына қысым жасалған басқа да жағдайларда қызметкердің өтініші бойынша сотқа талап-арыздармен жүгінуге құқылы.

7.10 Жұмыс беруші ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерді Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 185-бабында заңнамада белгіленген тәртіппен мерзімдік медициналық қарап-тексеруден және зерттеп-қараудан өткізуді меншікті қаражаты есебінен ұйымдастыруға міндетті.

8. КӘСІПОДАҚТАР ҚЫЗМЕТІНІҢ ШАРТТАРЫ, ҚҰҚЫҒЫ МЕН КЕПІЛДІКТЕРІ

8.1 Жұмыс беруші Кәсіподақтарды кәсіптік-еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелерде қызметкерлердің мүдделерін білдіретін, сондай-ақ Университет қызметіне қатысу құқығы мен өз өкілеттігі шегінде оның қызметі туралы ақпарат алу құқығын қорғайтын орган ретінде таниды.

8.2 Сайланбалы кәсіподақ органдарының құқықтары және олардың қызметінің кепілдіктері «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңында айқындалады.

8.3 Кәсіподақтың сайланбалы органдарының мүшелері және олардың басқа да заңды өкілдерінің Жұмыс беруші мен оның өкілдерінің еңбек заңнамасы мен өзге де нормативтік құқықтық актілерді, Ұжымдық келісім-шарт міндеттемелерін сақтауына, сондай-ақ Қызметкерлердің әлеуметтік-тұрмыстық және өзге де жағдайларын қамтамасыз етудің сақталуына бақылау жасауды жүзеге асыруға құқылы.

8.4 Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға, сондай-ақ Кәсіподақ комитетінің құрамына кіретін және негізгі жұмысынан босатылмаған, Кәсіподақ органының алдын ала келісімінсіз олар мүшелері болып табылатын жұмыскерлерге тәртіптік жаза қолдануға немесе басқа жұмысқа ауыстыруға жол берілмейді.

8.5 Жұмыс берушінің бастамасы бойынша Кәсіподақ басшысымен, Кәсіподақ комитетінің мүшелерімен еңбек шартын олардың өкілеттік мерзімі аяқталғаннан кейін екі жыл ішінде бұзуға, жұмыстан шығарудың жалпы тәртібінен басқа, тиісті жоғары тұрған Кәсіподақ органының алдын ала келісімімен ғана жол беріледі.

8.6 Жұмыс беруші:

1) Университет үй-жайларында кәсіподақ жиналыстарын (конференцияларын), отырыстарын және басқа да кәсіподақ іс-шараларын өткізуге кедергі келтірмеуге;

2) Кәсіподақтардың өтініші бойынша Жұмыс берушінің тиісті басшы қызметкерлерінің отырыстарына, жиналыстарына (конференцияларына) қатысуын қамтамасыз етуге;

3) Кәсіподақ комитеттеріне жиһазбен және байланыс құралдарымен қызметтік үй-жайларды, көлік құралдарын тегін беруге, Университет қызметіне байланысты кәсіподақ құжаттарын тегін басып шығаруға және көбейтуге;

4) кәсіподақ курстарында (семинарларында) негізгі жұмысынан қол үзіп және жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтай отырып, Жұмыс берушіні оқудың басталғаны туралы алдын ала ескерткен жағдайда, кәсіптік белсенділікке 5 күннен аспайтын оқу мүмкіндігін беруге;

5) Кәсіподақтармен шақырылатын съездерге, конференцияларға, сондай-ақ Кәсіподақтың сайланбалы органдарының жұмысына делегат ретінде қатысу үшін жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтай отырып, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерін босатуға;

6) бөлімше басшысының келісімі бойынша жұмыстан босатылмаған Кәсіподақ қызметкерлерінің жұмыс уақытында қоғамдық жұмыстарды орындауына рұқсат етуге;

8.7. Кәсіподақтар:

1) Жұмыс берушімен және оның өкілдерімен өзара қарым-қатынастарда өз мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін білдіруге және қорғауға;

2) еңбек өнімділігін арттыру жөніндегі іс-шараларды әзірлеуге және іске асыруға қатысуға;

3) еңбек тәртібін нығайтуға, еңбек ұжымдарында әлеуметтік шиеленістің алдын алуға және әлеуметтік-еңбек жанжалдарына және ереуілдерге жол бермеу жөнінде шаралар қабылдауға;

4) сала қызметкерлерін әлеуметтік, еңбек қатынастары мәселелері бойынша қабылданған шаралар мен шешімдер туралы хабардар етуге;

5) кәсіподақ мүшелеріне Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен барлық сот сатыларында еңбек қатынастары бойынша тегін заң консультацияларын көрсетуге, олардың мүдделерін білдіруге;

6) салауатты өмір салтын насихаттауға, мәдени-тәрбие және дене шынықтыру-сауықтыру жұмыстарын жүргізуге, еңбек ұжымдарында салауатты моральдық-психологиялық ахуалды сақтауға;

7) Қызметкерлердің денсаулықты сақтау бойынша профилактикалық медициналық ұсынымдарды, нормалар мен ережелерді орындауына жәрдемдесуге;

8) Жұмыс берушіге жарты жылдықтың қорытындылары бойынша есепті жарты жылдықтан кейінгі айдың 25-күнінен кешіктірмей, кәсіподаққа мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмысын

ұйымдастыруға бөлінген ақша қаражатының пайдаланылуы туралы анық және толық ақпарат беруге;

9) келіссөздер жүргізу және Келісім мен Ұжымдық келісім-шарттар жасасу үшін алынған қызметтік немесе коммерциялық құпия болып табылатын ақпаратты жария етпеуге міндеттенеді.

9. ТАРАПТАРДЫҢ ӨНДІРІСТІК ЖӘНЕ ОҚУ ПРОЦЕСІН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ ЖӨНІНДЕГІ ӨЗАРА МІНДЕТТЕМЕЛЕРІ

Осы Ұжымдық келісім-шартты жасай отырып, Тараптар бір-бірінің алдындағы өзара құқықтар мен міндеттерді мойындайды, оларды сақтауға және орындауға міндеттенеді.

9.1 Жұмыс берушінің міндеттері:

- Еңбек кодексін және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілерін, әлеуметтік кепілдіктерді сақтауға және жақсартуға бағытталған әлеуметтік әріптестік актілерін сақтауға;

- Қызметкерлердің біліктілігін арттыру үшін жағдай жасау;

- жасалған еңбек шарттарына сәйкес Қызметкерлерге еңбекақы төлеуді қамтамасыз ету;

- қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау, өндірістік жарақаттанудың алдын алатын қауіпсіздік техникасы, ұжымдық және жеке қорғану құралдарын енгізу;

- Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қызметкерлерді міндетті сақтандыруды жүзеге асыру;

- Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына сәйкес жұмыс орындарын аттестаттауды жүргізу;

- Кәсіподақ комитетімен бірлесіп Университетте мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмыстарын жүзеге асыру;

- қауіпсіздік техникасын сақтау және еңбекті қорғау бойынша іс-шараларды орындау.

9.2 Кәсіподақ комитетінің міндеттері:

- Жұмыс беруші мен оның өкілдерінің еңбек заңнамасын және еңбек құқығы нормаларын қамтитын өзге де нормативтік құқықтық актілерді сақтауына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру. Қоғамдық бақылау Кәсіподақ мамандарының күшімен орындалады;

- еңбек заңнамасының орындалуы бойынша тексерулер Кәсіподақ мүшелерінің шағымдары мен өтініштері бойынша жүргізілетін жағдайларды қоспағанда, жылына бір реттен жиі емес мөлшерде жүзеге асырылады;

- еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясында еңбек ұжымы мүшелерінің еңбек құқықтарын ұсыну және қорғау;

- қызметкерлерге демалыс беру және оларға ақы төлеудің дұрыстығы мен уақтылығын бақылауды жүзеге асыру;

- аз қамтылған, көп балалы және толық емес отбасылардың, мүгедектердің, мүгедек балалардың және Кәсіподақ мүшелері қызметкерлерінің басқа да әлеуметтік осал топтарының есебін жүргізу.

9.3 Қызметкерлердің міндеттері:

- Ұйымның жарғысын, еңбек тәртібінің ережелерін сақтауға («Білім туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 5-бабы 3-тармағы);

- Жұмыс берушінің өкімін уақтылы және дәл орындау;

- өз жұмыс уақытын өнімді еңбек үшін пайдалану;

- жұмыс сапасын қамтамасыз ету;

- Қызметкер қызметтік міндеттерін орындау тәртібімен құрған зияткерлік меншік объектілеріне ұйымның құқықтарын тануға және сақтау;

- Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес еңбек дауларын шешуге;

- өз жұмыс орнын таза және тәртіпте ұстау;

- еңбек қызметі барысында оқу орнына зиян келтіруге жол бермеу, оның дамуына ықпал ету, энергияны және басқа да материалдық ресурстарды үнемді жұмсау;

- өзінің жеке мінез-құлқымен және жұмысқа деген қарым-қатынасымен оқу орнының имиджін қолдау және студенттердің бойында патриотизм

сезімін, өз мамандығы мен өз жоғары оқу орны үшін мақтаныш сезімін қалыптастыру, оларға парасаттылық пен интеллигенция нормаларын дарыту;

- өрт қауіпсіздігі талаптарын сақтауға және орындауға;

- заңдармен және өзге де нормативтік-құқықтық актілермен, сондай-ақ еңбекті қорғау жөніндегі қағидалармен және нұсқаулықтармен белгіленген еңбекті қорғау талаптарын сақтауға, соның ішінде:

- жеке және ұжымдық қорғаныс құралдарын дұрыс қолдану;

- жұмыстарды орындаудың қауіпсіз әдістері мен тәсілдеріне үйретуден және өндірісте зардап шеккендерге алғашқы көмек көрсетуден, еңбекті қорғау жөніндегі нұсқамадан, жұмыс орнында тағылымдамадан өтуге, еңбекті қорғау талаптарын білуін тексеруден өтуге;

- адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін кез келген жағдай туралы, өндірісте болған әрбір жазатайым оқиға туралы немесе өзінің денсаулық жағдайының нашарлауы туралы өзінің тікелей немесе жоғары тұрған басшысына дереу хабарлау;

- тегі өзгерген, құжаттары ауысқан, тіркелген, ажырасқан және т. б. жағдайда өз жұмыс берушіңізді хабардар ету;

- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген жағдайларда міндетті алдын ала (жұмысқа орналасу кезінде) және мерзімдік (еңбек қызметі барысында) медициналық қарап-тексерулерден өтуге, сондай-ақ Жұмыс берушінің жолдамасы бойынша кезектен тыс медициналық қарап-тексерулерден өту.

10. ҰЖЫМДЫҚ КЕЛІСІМ-ШАРТТЫҢ ОРЫНДАЛУЫН БАҚЫЛАУ ЖӘНЕ ТАРАПТАРДЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

10.1 Осы Ұжымдық келісім-шартты жасасқан Тараптар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қабылданған міндеттемелердің орындалуы үшін жауапты болады.

10.2 Ұжымдық келісім-шартқа қол қойған Тараптардың әрқайсысы өз өкілеттіктері шегінде оның мақсаттарын іске асыру үшін жауапкершілікті мойындайды және туындайтын проблемаларды тең құқылық және өзара сыйластық, басқаға беру немесе уағдаластық принциптерінде шешуде ынтымақтасуға міндеттенеді.

10.3 Кәсіподақтың қолдаухаты бойынша Жұмыс беруші заңнамада көзделген шараларды қабылдайды, олардың кінәсінен қызметкерлерге (басшыларға) осы Келісім-шарттың өзара міндеттемелері бұзылады және орындалмайды.

10.4 Тараптар ұжымды біріктіру бойынша жұмыс жүргізеді. Ұжымдық келісім-шарт бойынша өз міндеттерін бұзған, орындамаған немесе

11. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

11.1 Осы Келісім-шарт 2022 жылдың «17» қазтар 2024 жылдың 31 желтоқсанына дейін қолданысқа енгізіледі.

11.2 Ұжымдық келісім-шарттың қолданылу мерзімі өткен жағдайда, Тараптардың ең болмағанда біреуі оның қолданылу мерзімі өткенге дейін (ол аяқталғанға дейін үш ай бұрын) жаңа Ұжымдық келісім-шарт жасасу туралы ұсыныс енгізген жағдайда, ол жаңа Ұжымдық келісім-шарт жасалғанға дейін, бірақ бір жылға дейінгі мерзімнен аспайтын мерзімге ұзартылған болып есептеледі.

11.3 Тараптар осы Ұжымдық келісім-шарттың қолданылу мерзімі ішінде оған өзгерістер мен толықтырулар мынадай тәртіппен жүргізіледі деген келісімге келді: толықтырулар мен өзгерістерді Жұмыс беруші мен Кәсіподақ бір ай ішінде өткізілетін өзара консультациялар негізінде талқылайды және қабылдайды. Осы Ұжымдық келісім-шартқа өзгерістер мен толықтырулар енгізуге жаңа Ұжымдық келісім-шарттың жобасын әзірлеу жөніндегі ұжымдық келіссөздер жүргізу кезінде жол берілмейді.

11.4 Ұжымдық келісім-шарттың бюджеттен тыс қаражат бөлуді талап ететін тармақтарын орындау мақсатында Жұмыс беруші Ғылыми кеңесте бекітілгеннен кейін қолда бар қаражат шегінде тиісті тармақтарды қаржыландыруды жыл сайынғы бюджеттен тыс шығыстар сметасына енгізуге міндеттенеді.

11.5 Тараптар Ұжымдық келісім-шарттың қолданылу кезеңінде Қызметкерлер еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелер саласында жаңа талаптар қоймайды, Жұмыс берушіге жұмысты тоқтата тұруды (ереуілді) қысым құралы ретінде пайдаланбайды деп уағдаласты. Осы міндеттеме бұзылған жағдайда Жұмыс беруші оған қатысушыларға еңбек тәртібін бұзушылар үшін көзделген шараларды қолдануға құқылы. Қызметкерлер осы Ұжымдық келісім-шарттың талаптарын сақтаған кезде, Жұмыс беруші жаппай жұмыстан шығаруға жүгінбеуге міндеттенеді.

11.6 Осы Ұжымдық келісім-шарттың орындалуын бақылауды Екі тарап та жүзеге асырады. Жыл сайын Ұжымдық келісім-шарт талаптарының орындалуы туралы есеп береді.

11.7 Еңбек қатынастарын реттеудегі татуластыру процедураларының дамуын ескере отырып, Медиация процедураларын жүргізу тәртібімен еңбек дауын қарауды Ұжымдық келісім-шарттың міндетті талаптарына енгізу.

11.8 Ұжымдық келісім-шартқа барлық қосымшалар оның ажырамас бөлігі болып табылады және онымен бірдей заңды күшке ие болады.

11.9 Осы Келісім-шарт орыс тілінде, Тараптардың әрқайсысы үшін бір-бірден заңды күші бар екі данада жасалды.

Жұмыс берушінің атынан:

Басқарма төрағасы - «Қ.И.Сәтбаев атындағы Қазақ ұлттық техникалық зерттеу университеті» КЕАҚ ректоры

М.М.Бегентаев



2022 ж.

Қызметкерлер атынан:

«Қ.И.Сәтбаев атындағы Қазақ ұлттық техникалық зерттеу университеті» КЕАҚ қызметкерлерінің бастауыш кәсіподақ ұйымының төрағасы

Ш.М.Өмірзақова



2022 ж.

**«Қ.И.Сәтбаев атындағы ҚазҰТЗУ» КЕАҚ қызметкерлерінің
Ұжымдық келісім-шартқа қосылу
ТӘРТІБІ**

1. Осы «Қ.И.Сәтбаев атындағы ҚазҰТЗУ» КЕАҚ қызметкерлерін Ұжымдық келісім-шартқа қосу тәртібі (бұдан әрі – Тәртіп) Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 158-бабының 3-тармағына сәйкес әзірленді. Тәртіп «Қ.И.Сәтбаев атындағы ҚазҰТЗУ» КЕАҚ қызметкерлерінің ұжымдық келісім-шартына қосылу тәртібі мен шарттарын анықтайды.

2. «Қ.И.Сәтбаев атындағы ҚазҰТЗУ» КЕАҚ кәсіподақ мүшесі болып табылмайтын, бірақ «Қ.И.Сәтбаев атындағы ҚазҰТЗУ» КЕАҚ (бұдан әрі - Университет) пен қызметкерлердің кәсіподақ комитеті арасында жасалған Ұжымдық келісім-шарттың қолданысын оған да қолдануға ниеті бар қызметкері жазбаша өтініш негізінде Ұжымдық келісім-шартқа қосылуға құқылы.

3. Өтініш қосымшаға сәйкес, осы Тәртіпке кәсіподақ комитеті төрағасының атына жіберіледі. Қызметкер берген өтініш оның Ұжымдық келісім-шартқа қосылу фактісін растайды.

4. Кәсіподақ комитеті кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын және Ұжымдық келісім-шартқа қосылған қызметкерлердің тізімдерін жасайды және тиісті деректерді университеттің бухгалтериясына ұсынады.

«Қ.И.Сәтбаев атындағы ҚазҰТЗУ» КЕАҚ
қызметкерлерінің кәсіподағы комитетінің
төрағасы _____

(Тегі, аты-жөні толығымен)

(лауазымы, бөлімше)

(ЖСН)

(телефоны)

ӨТІНІШ

Сізден мені Қ.И.Сәтбаев атындағы ҚазҰТЗУ қызметкерлерінің кәсіподақ ұйымының мүшелігіне қабылдауыңызды және Ұжымдық келісім-шартқа қосылған болып есептелуін сұраймын.

Қолы
күні

**«Қ.И.Сәтбаев атындағы ҚазҰТЗУ» қызметкерлеріне шипажайлық-курорттық емделуге және балалардың сауықтыру лагерлеріне жолдамаларды бөлу және беру тәртібі туралы
ЕРЕЖЕ**

1. Жолдамаларды сатып алу тәртібі

1. «Қ.И.Сәтбаев атындағы ҚазҰТЗУ» қызметкерлерінің шипажайлық-курорттық емделуіне жолдамалардың ішінара құнын бөлу және өтеу «Қ.И.Сәтбаев атындағы ҚазҰТЗУ» кәсіподағы қызметкерлерінің мүшелік жарналарынан бюджет есебінен жүргізіледі.

2. Кәсіподақ жеке қосалқы шотқа түскен ақша қаражатының есебін жүргізеді және осы Ережеге сәйкес олардың мақсатты пайдаланылуы үшін жауапты болады.

3. Кәсіподақ Қазақстан Республикасының аумағында және ТМД елдерінің шекара маңындағы облыстарында орналасқан шипажайлармен, профилакторийлермен келісім-шарттар жасасады, алынған өтінімдерге сәйкес тәулігіне 15 000 (он бес мың) теңгеге дейінгі есеппен 10 күн болатын белгіленген емдеу курсы мерзіміне емдеу-сауықтыру мекемелеріне жолдамалар сатып алады.

Егер жолдаманың құны жоғарыда көрсетілген сомадан асып кетсе, қызметкер айырманы өз қаражаты есебінен қосымша төлейді.

Коронавирустық инфекцияға байланысты шектеу карантиндік шаралары жағдайларында және басқа да осыған ұқсас жағдайларда осы тармақта белгіленген емдеу курсының мерзімі тәулігіне 15 000 (он бес мың) теңгеге дейінгі есеппен 5-тен 10 күнге дейінгі, бірақ алынған өтінімдерге сәйкес осы мақсаттарға бөлінген бюджеттен аспайтын мерзімді құрауы мүмкін.

4. Балаларға арналған жолдамалар қызметкерлердің Университеттегі жұмыс өтіліне қарамастан, өз құнынан 50% жеңілдікпен беріледі.

2. Жолдамаларды бөлу және беру тәртібі

1. Кәсіподақ шипажайлардан алынған өтінімдерге сәйкес және бөлінген қаражат шегінде жолдамалар сатып ала отырып, кәсіподақ ұйымының жолдамаларды бөлу туралы қабылдаған шешіміне, берілген жазбаша өтініштерге сәйкес олардың есебін, сақталуын және емделуге мұқтаж қызметкерлерге уақтылы берілуін қамтамасыз етеді.

2. Жолдамалар тек университет қызметкерлеріне-кәсіподақ мүшелеріне қызметкердің жолдама құнының 50 %-ын ішінара төлеумен, емделу мерзіміне дейін 5 жұмыс күнінен кешіктірмей, жолдамаларды сақтауға және беруге жауапты адамның тегін, атын, әкесінің атын, жұмыс орнын, лауазымын және жолдаманың басқа да деректемелерін міндетті түрде толтыра отырып беріледі.

Толтырылмаған жолдамаларды беруге тыйым салынады.

3. Қызметкер берілген жолдаманы дәлелді себеппен пайдалана алмаған жағдайда, жолдама бөлу мерзімі басталғанға дейін 5 жұмыс күнінен кешіктірілмей кәсіподақ ұйымына қайтарылады.

Жолдаманы қайта сатуға немесе басқа адамға беруге тыйым салынады.

4. Жолдама алған қызметкер мен олардың балалары емдеу-сауықтыру мекемесінен немесе лагерьден оралғаннан кейін кәсіподақ ұйымына «Жолдамаға кері талонын», шот-фактураны, жүкқұжатты және шипажайда болған нақты уақытын, ал мерзімінен бұрын кеткен жағдайда оның себептерін көрсете отырып фискалдық чекті ұсынады.

5. Күнтізбелік жыл ішінде қызметкерге тек бір жолдама берілуі мүмкін.

6. Жолдама үшін ішінара төлемді қызметкер кәсіподақ ұйымының кассасына төлейді. Ішінара төлемді қабылдау кіріс ордерімен ресімделеді, ал жолдаманы алушыға ақша төленгені туралы түбіртек беріледі.

7. Кәсіподақ ұйымы шипажайлық-курорттық емдеуді қажет ететін қызметкерлердің есебін жүргізеді, қызметкерлерге қолда бар жолдамалар туралы хабарлайды, жолдамаларды бөлудің жариялылығын қамтамасыз етеді.

3. Жолдамаларды есепке алу және оларды беру туралы есептілік

1. Жолдамалар бағалы құжат болып табылады және ақшалай қаражатпен бірдей сақталуға және есепке алынуға тиіс.

Жолдамалар бойынша кіріс және шығыс құжаттары, шарттар, жүкқұжаттар, шоттар, оларға ақша төленгені туралы түбіртектер, есепке алу кітаптары кіріс-шығыс ақша құжаттарын сақтау үшін белгіленген тәртіппен сақталады.

2. Жолдамаларды беру есебі жүргізіледі, жолдамаларды кәсіподақтың атқарушы органының шешімі бойынша бухгалтер сақтайды және береді.

Жолдамалар кәсіподақ ұйымының өкіліне кәсіподақ ұйымының төрағасы мен бухгалтері қол қойған және мөрмен бекітілген сенімхат бойынша беріледі.

3. Кәсіподақ ұйымында тігілген және нөмірленген Қызметкерлерге жолдамаларды беру және есепке алу кітабы жүргізіледі.

4. Кәсіподақ жолдамалардың пайдаланылуы туралы қорытынды жиналыстарда (конференцияларда) есеп береді.

4. Жолдамаларды пайдалану тәртібін бұзғаны үшін жауапкершілік. Жолдамалардың бөлінуін бақылау

1. Осы Ереженің сақталуына кәсіподақ төрағасы және кәсіподақ ұйымының бухгалтері дербес жауап береді.

2. Жолдамалар пайдаланылмаған (берілмеген) күйінде қалған немесе олардың бөгде адамдарға берілгені анықталған жағдайларда кінәлілер тәртіптік жауаптылыққа тартылуы мүмкін және олар жолдаманың құнын қайтаруды қамтамасыз етеді.

«Қ.И.Сәтбаев атындағы ҚазҰТЗУ» қызметкерлеріне
шипажайлық-курорттық емделуге жолдамаларды
бөлу және беру тәртібі туралы ережеге қосымша

20 ___ жылғы _____ тоқсандағы шипажайлық емделуге жолдамаларды
пайдалану туралы
МӘЛІМЕТТЕР

(кәсіподақ ұйымының атауы)

Кәсіподақ мүшелері қызметкерлерінің барлығы _____

Алынған жолдамалар саны _____

Есепті тоқсанда берілген жолдамалар саны _____

Жолдамалардың қалдығы _____

Сауықтыру мекемесінің атауы	Жолдама мерзімі	Жолдама құны (теңге)	Ішінара төлем сомасы (теңге)	Қызметкердің тегі, аты-жөні

Кәсіподақ ұйымының төрағасы _____ (Т.А.Ә.)

Қолы

күні



25.01.2018.
4-2018

Қазақстан Республикасы
Алматы қаласы
«Алматы қаласының әкімі»
Алматы қаласы әкімінің аппараты
Алматы қ. т. 251-57-33

Алматы қаласы әкімінің аппараты
«Алматы қаласының әкімі»
Алматы қ. т. 251-57-33

№ 01. 12210 109-8