

Ұжымдық шарт «Қ.И. Сәтбаев
атындағы Қазақ ұлттық техникалық
зерттеу университеті» КЕАҚ
қызметкерлерімен талқыланды және
тараптардың өкілдері қол қойды

«25» ақпан 2025 жыл.

2025-2030 жылдарға арналған
«Қ.И. Сәтбаев атындағы Қазақ ұлттық зерттеу университеті»
Коммерциялық емес акционерлік қоғамының

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТЫ

02-76 от 26.02.25

Алматы қ.

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ

"Қ.И. Сәтбаев атындағы Қазақ ұлттық техникалық зерттеу университеті" КЕАҚ (бұдан әрі - КЕАҚ) - Университет) атынан оның өкілі - Басқарма төрағасы ректор Мейрам Мұхаметрахымұлы Бегентаев (бұдан әрі - Жұмыс беруші), Қызметкерлер - еңбек шарты негізінде жұмыс істейтін, "Қ.И. Сәтбаев атындағы Қазақ ұлттық техникалық зерттеу университеті қызметкерлерінің бастауыш кәсіподақ ұйымының" мүшелері болып табылатын, оның өкілі атынан, Төрағасы Серик Марланұлы (бұдан әрі - Кәсіподақ) өз Жарғысы негізінде әрекет ететін, бірлесіп Тараптар деп аталатын, туралы осы Ұжымдық шартты жасасты:

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1 Осы Ұжымдық шарт (бұдан әрі - Ұжымдық шарт/Шарт) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі, "Білім туралы" заң, "Кәсіптік одақтар туралы" заң және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілері, сондай-ақ еңбек жағдайларын белгілеу жөніндегі әлеуметтік серіктестік туралы салалық келісім негізінде әзірленген. Ол салалық деңгейде білім және ғылым саласындағы қызметкерлерге жұмыспен қамту және әлеуметтік кепілдіктер беруді көздейді (бұдан әрі - Салалық келісім/СК).

1.2 Ұжымдық шарт - университеттегі әлеуметтік-еңбек және кәсіптік қатынастарды реттейтін, сондай-ақ қызметкерлерге қосымша әлеуметтік-экономикалық, құқықтық және кәсіптік кепілдіктерді, жеңілдіктерді белгілейтін және олардың еңбегіне қолайлы жағдайлар туғызатын құқықтық акт. Оның ережелері оған қол қойған Тараптар үшін міндетті болып табылады.

1.3 Бірлескен қызмет барысында Тараптар Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің және осы Ұжымдық шарттың талаптарын бұлжытпай сақтауға, өзара қарым-қатынастарды әлеуметтік әріптестік қағидаттары негізінде құруға және төмендегі қағидаларды мойындауға міндеттенеді:

- Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің басымдығы;
- Тараптардың әрқайсысының құқықтары мен өкілеттіктерінің теңдігі; қызметкерлерге берілетін әлеуметтік кепілдіктер заңда белгіленген деңгейден төмен болмауы тиіс және заңнама өзгерген жағдайда қайта қаралуы қажет;
- Тараптардың мүдделерін құрметтеу және міндеттемелерді қабылдауға еріктілігі;
- Ұжымдық шарттың және өзге де келісімдердің талаптарын орындаудың міндеттілігі;
- Қабылданған міндеттемелерді орындамағаны үшін тараптардың және олардың өкілдерінің жауапкершілігі;
- Қабылданған шешімдердің жариялылығы.

1.4 Жұмыс беруші Кәсіподақпен бірлесе отырып, қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін қосымша еңбек және әлеуметтік-экономикалық жеңілдіктер белгілеуге құқылы.

1.5 Ұжымдық шарт әлеуметтік әріптестік, өзара сенім және құқықтарды құрметтеу қағидаттарына негізделеді және Жұмыс берушіге, сондай-ақ университет қызметкерлеріне қолданылады. Ол қызметкерлердің тиісті кәсіподақ ұйымына берілген өтініші негізінде жасалады және оған қосылады (қосымша №1 осы Шартқа).

1.6 Халықаралық әлеуметтік әріптестік осы шарт тараптары арасында келесі нысандарда жүзеге асырылады:

- Ұжымдық шарттың жобасын дайындау және оны жасасу жөніндегі ұжымдық келіссөздер;
- Еңбек қатынастарын және олармен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу, қызметкерлердің еңбек құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз ету мәселелері бойынша өзара консультациялар (келіссөздер) жүргізу;
- Қызметкерлер мен олардың өкілдерінің оқу үдерісін басқаруға қатысуы;
- Еңбек дауларын сотқа дейін шешуге қызметкерлер мен жұмыс беруші өкілдерінің қатысуы (Келісім комиссиясының 26-тармағы, 2-баптың 23-тармағы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көрсетілген);
- Жұмыс берушінің кәсіподақ ұйымының ұсыныстарын қарауы.

1.7 Ұжымдық шарт оқу орнының атауы өзгергенде, ректормен еңбек шарты бұзылғанда немесе осы Ұжымдық шартқа қол қойған кәсіподақ ұйымының төрағасы қайта сайланған жағдайда өз күшін сақтайды.

1.8 Қайта ұйымдастыру (бірігу, қосылу, бөліну, қайта құру) барысында Университеттің осы Ұжымдық шарты қайта ұйымдастырудың барлық кезеңінде өз күшін сақтайды.

1.9 Жұмыс беруші таратылған жағдайда Ұжымдық шарт тарату рәсімі аяқталғанға дейін өз күшін сақтайды.

1.10 Жұмыс берушінің меншік нысаны өзгерген кезде Ұжымдық шарт меншік құқығы ауысқан күннен бастап алты ай ішінде өз күшін сақтайды.

1.11 Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі ішінде тараптар оған заңнамада белгіленген тәртіппен және осы шарттың 9.2-тармағына сәйкес өзара келісім негізінде толықтырулар мен өзгерістер енгізуге құқылы.

1.12 Тараптардың ешқайсысы Ұжымдық шарттың күшін біржақты тәртіппен тоқтатуға немесе одан бас тартуға құқылы емес. Бұл әрекет тек Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 158-бабының 4-тармағында көзделген жағдайларда ғана мүмкін.

1.13 Жеке еңбек дауларын қарау үшін Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 159-161-баптарына сәйкес Жұмыс беруші тең өкілдік қағидаттары негізінде Келісім комиссиясын құрады.

1.14 Тараптар жыл сайын кеңесу бөлмелері мен үйлестірушілердің мүшелеріне Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы, келіссөздер жүргізу дағдылары және еңбек дауларында консенсусқа қол жеткізу мәселелері бойынша міндетті оқытуды ұйымдастыруға келісті.

1.15 Тараптар тең өкілдік негізінде комиссия құрып, жылына бір рет Ұжымдық шарттың орындалуын талдайды және бұл туралы ақпаратты қызметкерлерге жеткізеді. Жұмыс берушінің өкілдерін ректордың бұйрығымен тағайындайды, ал қызметкерлердің өкілдерін Кәсіподақ комитетінің отырысында сайлайды.

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

1.17 Кәсіподақтың дәлелді пікірін ескере отырып, Жұмыс беруші қабылдайтын еңбек заңнамасының нормаларын қамтитын актілердің тізбесі:

- Еңбек тәртібінің ережелері;
- Қызметкерлерге еңбекақы төлеу ережелері;
- Жұмыс кестелері;
- Демалыс кестелері;
- Оқу сабақтарының кестесі;
- Ғылыми-педагогикалық қызметкерлердің оқу жүктемесі;
- Еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтар;
- Еңбек жағдайларын өзгерту туралы бұйрықтар;
- Мереке және демалыс күндерін жұмыс күні деп жариялау туралы бұйрықтар;
- Жұмыс уақытының жиынтық есебін қолдану туралы бұйрықтар;
- Қашықтықтан жұмыс істеу режимін енгізу туралы бұйрықтар;
- Сыйақы беру, қосымша төлемдер мен материалдық көмек көрсету туралы бұйрықтар;
- Қызметкерлердің материалдық жауапкершілігі туралы актілер.

1.18 Кәсіподақ комитетінің сұрауы бойынша қызметкерлердің жалақысынан ұсталып, кәсіподақ ұйымының есеп айырысу шотына аударылатын кәсіподақ жарналары туралы ақпарат беріледі.

1.19 Кәсіподақ комитетінің талабы бойынша қызметкерлердің саны, еңбекақы төлеу жүйесі, еңбек жағдайлары, өндірістік жарақаттану деңгейі, бос жұмыс орындары, жалақы және әлеуметтік төлемдер бойынша берешек туралы мәліметтер ұсынылады. Жұмыс беруші кәсіпорынды қайта құру немесе жекешелендіру жөніндегі ақпаратты кәсіподаққа кемінде бір ай бұрын ұсынуға міндетті.

2. ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ ЖӘНЕ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУДЫ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ

2.1 Тараптардың еңбек қатынастары Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, "Білім туралы" Қазақстан Республикасының Заңына, "Қазақ ұлттық техникалық зерттеу университеті" КЕАҚ Жарғысына сәйкес белгіленеді және реттеледі.

2.2 Қызметкерлердің еңбек қатынастарын реттейтін негізгі құжат – еңбек шарты болып табылады. Ол Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне және қолданыстағы заңнамаға сәйкес жасалады.

2.3 Жұмыс берушімен жасалған еңбек шартының талаптары Қазақстан Республикасының қолданыстағы Еңбек кодексімен салыстырғанда жұмыскердің жағдайын нашарлата алмайды.

2.4 Еңбек шарты белгіленген мерзімге жасалған жағдайда, оның әрекеті шартта көрсетілген мерзім аяқталған соң тоқтатылады.

2.5 Қызметкерлермен еңбек шарты белгісіз мерзімге жасалады. Сондай-ақ, еңбек шарты тараптардың келісімі бойынша белгілі бір мерзімге жасалуы мүмкін. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес, мерзімді еңбек шарты тек алдағы жұмыстың сипаты немесе оны орындау шарттарын ескере отырып жасалуы мүмкін.

2.6 Ғылыми-педагогикалық қызметкер лауазымына орналасу үшін еңбек шартын жасасу алдында ол қолданыстағы стандарттарға сәйкес тиісті лауазымға орналасуға конкурс арқылы сайланады.

2.7 Оқу үдерісінің үздіксіздігін қамтамасыз ету мақсатында ғылыми-педагогикалық қызметкер лауазымына орналасу кезінде сырттай жұмысқа қабылдау арқылы еңбек шартын бір жылдан аспайтын мерзімге конкурстық жасасуға рұқсат етіледі. Сонымен қатар, заңға сәйкес, жұмыс орны сақталатын уақытша болмаған қызметкерді ауыстыру үшін еңбек шарты осы қызметкер жұмысқа шыққанға дейінгі мерзімге жасалады.

2.8 Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкерлерді лауазымдық міндеттерін орындаумен байланысты емес жұмыстарға тартуға жол берілмейді.

2.9 "Зейнетақымен қамсыздандыру туралы" Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа толуына үш жылдан аз уақыт қалған қызметкерлермен еңбек шартын бұзуға жол берілмейді. Бұл қызметкерлер санының немесе штат бірлігінің қысқаруына, сондай-ақ қызметкердің аттестаттау нәтижелері бойынша атқарып отырған лауазымына сәйкес келмеуіне байланысты болуы мүмкін. Мұндай жағдайларда еңбек шартын бұзу тек Жұмыс берушінің және Кәсіподақтың бірлескен шешімі негізінде жүзеге асырылуы мүмкін.

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 2) тармақшасында көзделген негіздер бойынша, сондай-ақ жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына байланысты қызметкерлер санының немесе штатының қысқаруы, өндірістің, орындалатын жұмыстардың, көрсетілетін қызметтердің көлемін азайту негізінде жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баланы) тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналармен немесе осы санаттағы балаларды анасыз тәрбиелеп отырған басқа адамдармен еңбек шартын бұзуға жол берілмейді.

2.10 Қызметкерлердің саны немесе штат бірлігінің қысқаруы жағдайында, еңбек өнімділігі мен біліктілігі тең болған жағдайда, мына тұлғалар жұмыстан босатылудан басым құқыққа ие:

- жоғары оқу орындарында, магистратурада, докторантурада оқитын қызметкерлер;

- 14 жасқа дейінгі балаларды тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналар мен әкелер;
- 18 жасқа дейінгі мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған ата-аналар;
- мемлекеттік және салалық наградалармен марапатталғандар;
- мемлекеттік құпияға рұқсаты бар және онымен тұрақты негізде жұмыс істейтін қызметкерлер;
- зейнеткерлік жасқа дейінгі қызметкерлер (зейнеткерлікке шыққанға дейін үш жыл);
- мүмкіндігі шектеулі қызметкерлер (мүгедектер).

2.11 Тараптар жұмысқа орналастыру, біліктілікті арттыру, қайта даярлау және жұмыспен қамтуға жәрдемдесу бойынша іс-шаралар тізбесін қамтитын келісімдер жасайды. Сонымен қатар, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген өтемақыларды төлейді.

2.12 Кәсіподақ қызметкерлерге еңбек қатынастарынан туындайтын мәселелер бойынша тұрақты түрде ақысыз заңгерлік кеңес беруді қамтамасыз етеді.

2.13 Құқықтық сауаттылықты арттыру мақсатында Жұмыс беруші мен Кәсіподақ жылына кемінде бір рет бөлімшелер басшылары мен кәсіподақ активіне әлеуметтік және еңбек қатынастары бойынша оқыту ұйымдастырады және өткізеді.

2.14 Еңбек тиімділігін арттыру, қызметкерлерді ынталандыру және құрылымдық бөлімшелер арасында бәсекелестікті дамыту мақсатында Жұмыс беруші Кәсіподақпен бірлесіп келесі іс-шараларды ұйымдастырады және өткізеді:

- кәсіби конкурстар;
- институттардың, кафедралардың, бөлімдердің және басқа құрылымдық бөлімшелердің рейтингтерін анықтау;
- қызметкерлерді Құрмет тақтасына енгізу үшін кандидатураларды ұсыну;
- үкіметтік, ведомстволық және өзге де наградаларға кандидаттарды алдын ала ұсыну.

2.15 Жұмыс беруші өз қаражаты есебінен бекітілген жоспарға сәйкес, қызметкерлердің біліктілігін арттыру мақсатында кемінде әр үш жылда бір рет оқыту ұйымдастырады. Құрылымдық бөлімшелердің басшыларына біліктілікті арттыруға бюджеттен тыс қаражаттың бір бөлігін бөлу ұсынылады.

2.16 Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 138-бабына сәйкес қашықтықтан жұмыс істеу кезінде Жұмыс беруші қызметкерлерді еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті құрал-жабдықтармен, ақпараттандыру құралдарымен, байланыс қызметтерімен қамтамасыз етуге міндетті. Жұмыс беруші оларды орнату және техникалық 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 тәртібі Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне және Еңбек тәртібінің ережелеріне сәйкес анықталады:

- екі демалыс күні және жұмыс уақытының ұзақтығы 40 сағат болатын бес күндік жұмыс аптасы;
- ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлер, бірінші және екінші топтағы мүгедек жұмыскерлер үшін ұзақтығы 36 сағаттан аспайтын қысқартылған жұмыс аптасы;
- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген жағдайларда толық емес жұмыс уақыты;
- жұмыс аптасының бес күндік немесе өзге де ұзақтығы Жұмыс берушінің актілерімен белгіленеді;
- профессорлық-оқытушылық құрамның оқу жұмысы (ПОҚ) сабақ кестесімен анықталады, басқа да қызмет түрлері - жеке жоспармен реттеледі;
- сабақ кестесін ескере отырып, жұмыс уақытының негізгі кестесі дүйсенбіден жұмаға дейін сағат 11:00-ден 12:00-ге дейін және 13:00-ден 15:00-ге дейін жұмыс орнында міндетті түрде болуымен және 1 сағаттық түскі үзіліспен (12:00-ден 13:00-ге дейін) бөлімше басшыларымен келісілген түрде бекітіледі;
- аптасына 2 күн қашықтан жұмыс істеу мүмкіндігі университеттің тыныс-тіршілігін қамтамасыз ететін лауазымдарға қолданылмайды.

3.2 Сабақ кестесі оқытушының жұмыс уақытын ұтымды пайдалану мақсатында сабақтар арасында екі сағаттан артық үзілістерге жол бермей жасалады.

3.3 Қызметкердің жазбаша келісімімен және еңбек заңнамасының талаптарын сақтай отырып, лауазымдарды қоса атқару шартымен жұмыс уақытының ұзақтығы нормадан асып кетуі мүмкін.

3.4 Қызметкерлерге жыл сайынғы еңбек демалысы қызметкерлердің пікірін ескере отырып, Жұмыс беруші бекітетін демалыс кестесіне сәйкес беріледі. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының ең аз ұзақтығы 24 күнтізбелік күнді құрайды. Университет қызметкерлерінің санаттары бойынша ақылы еңбек демалысының күнтізбелік күндерінің саны:

- профессорлық-оқытушылар құрамы – 56 күн;
- медициналық пункттердің қызметкерлері – 36 күн;
- мұрағат және ғылыми кітапхана қызметкерлері – 33 күн;
- әкімшілік-басқарушылық, оқу-өндірістік, оқу-көмекші, қызмет көрсетуші персонал, әдістемелік қызмет қызметкерлері – 33 күн;
- кіші қызмет көрсетуші персонал – 30 күн.

3.5 Қызметкердің жазбаша өтініші негізінде, орташа күндік жалақысы мөлшерінде төленетін әлеуметтік демалыстар келесі жағдайларда беріледі:

- некені тіркеуге – 3 күн;
- жақын туыстарын (жұбайын, зайыбын, өзінің ата-аналарын және жұбайының/зайыбының ата-аналарын, балаларын, асырап алушыларды, асырап алынған балаларды, аға-інілері мен апа-сіңлілерін, аталарын, әжелерін, немерелерін) жерлеу – 8 жұмыс күні;

- әйелдерге, жалғызбасты әкелерге, қамқоршыларға, білім беру ұйымдарының бастауыш сыныптарында оқитын 6 жастан 9 жасқа дейінгі балаларды тәрбиелеушілерге – 1 қыркүйек; бітіруші сынып оқушыларының ата-аналарына – мектеп "соңғы қоңырауды" өткізген күні 1 күн;
- донор болып табылатын Университет қызметкерлеріне қан мен оның компоненттерін тапсыру (донациялау) күндері – 1 күндік демалыс (тиісті медициналық мекеменің анықтамасы болған жағдайда).

3.6 Егер жұмыс берушімен келісім бойынша донор қызметкер қан мен оның компоненттерін тапсыру (донациялау) күндері жұмысқа кіріссе, оның өтініші бойынша орташа жалақысы сақтала отырып, басқа демалыс күні беріледі немесе бұл күн жыл сайынғы еңбек демалысына қосылуы мүмкін.

3.7 Қызметкерлерге скринингтік зерттеулерден өту үшін 3 жұмыс күнінен артық емес уақыт, сондай-ақ жұмыс уақытында денсаулық сақтау, профилактикалық тексеруден өту құқығы беріледі.

3.8 Еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерге жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалысы беріледі.

3.9 12 жасқа дейінгі 4 және одан да көп балалары бар әйелдерге, сондай-ақ асырауында 18 жасқа дейінгі мүгедек балалары бар әйелдерге 3 күнтізбелік күнге созылатын қосымша ақылы еңбек демалысы беріледі. Сондай-ақ, бұл жеңілдік келесі қызметкерлерге қолданылады:

- бас бухгалтерлер, бухгалтерлер (салалық келісім);
- медицина қызметкерлері;
- кітапханашылар.

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

3.11 Жұмыс беруші қызметкерге баласы үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақысы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.

3.12 Қызметкердің өтініші негізінде келесі жағдайларда жалақысыз демалыс беріледі:

- жас балаларды күту бойынша (3 жастан 4 жасқа дейін) – 30 күнтізбелік күнге дейін;
- 12 жасқа дейінгі екі немесе одан да көп балалары бар әйелдер – жылына екі аптаға дейін;
- 18 жасқа толмаған мүгедек баласы бар қызметкерге – 14 күнге дейін;
- денсаулық жағдайы бойынша ДКК қорытындысы болған жағдайда – 30 күнге дейін;
- білім беру ұйымдарында оқитын қызметкерлердің оқу демалыстары;
- отбасылық жағдайлар бойынша – 90 күнтізбелік күннен аспайды.

3.13 Жыл сайынғы еңбек демалысын жұмыс беруші өндірістік қажеттілік туындаған жағдайда қызметкердің жазбаша келісімімен ғана үзуі мүмкін.

3.14 Демалыс кестесі немесе өтініштер демалыс беру туралы бұйрық шығаруға негіз болып табылады. Егер демалыс кестесіне өзгерістер енгізілсе, қызметкерге бұл туралы кемінде екі апта бұрын хабарлау қажет.

3.15 Қызметкерді демалыс күндері жұмысқа тарту тек жазбаша келісімімен жүзеге асырылады, ал қызметкердің қалауы бойынша оған басқа демалыс күні беріледі немесе 1,5 еселенген мөлшерде ақы төленеді.

3.16 Жыл сайынғы еңбек демалысына ақы төлеу ол басталғанға дейін үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүзеге асырылады.

4. ЕҢБЕККЕ АҚЫ ТӨЛЕУ ЖӘНЕ НОРМАЛАУ

4.1 Қызметкерлерге еңбекақы төлеу Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жүзеге асырылады. Жалақы төлеу тәртібі Еңбекке ақы төлеу жөніндегі ережелермен және Жұмыс берушінің ішкі нормативтік құжаттарымен реттеледі. Ғылыми-зерттеу жұмыстарын жүзеге асыратын ғылыми қызметкерлердің еңбекақысы гранттық және бағдарламалық-нысаналы қаржыландыру шеңберінде, ғылым саласындағы уәкілетті органның нормативтік құқықтық актілері және Жұмыс берушінің ішкі құжаттары негізінде төленеді.

4.2 Жалақы айына кемінде бір рет, есепті айдан кейінгі айдың 10-ынан кешіктірілмей төленуі тиіс. Аванс ағымдағы айдың 25-іне дейін төленеді. Егер жалақы төленетін күн демалыс немесе мереке күндеріне сәйкес келсе, төлем Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 113-бабының 1-тармағына сәйкес бір күн бұрын жүзеге асырылады.

4.2.1 Жұмыс беруші жалақыны төлеу кезінде әрбір қызметкерге жазбаша немесе электрондық түрде жалақының құрамдас бөліктері, ұстап қалулардың мөлшері мен негіздері, оның ішінде міндетті зейнетақы жарналары туралы мәліметтерді, сондай-ақ Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 113-бабының 2-тармағына сәйкес жалпы төленуге тиісті соманы хабарлауға міндетті.

4.2.2 Жұмыс беруші жалақыны толық көлемде және еңбек, ұжымдық шарттарда белгіленген мерзімде төлемеген жағдайда, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауап береді. Қызметкерге төлемді кешіктірген кезең үшін берешек пен өсімпұл төленеді. Өсімпұл мөлшері Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің 1,25 еселенген базалық мөлшерлемесі негізінде есептеледі және әр кешіктірілген күн үшін есептеледі.

4.2.3 Еңбек шарты тоқтатылған жағдайда, жұмыс беруші қызметкерге тиесілі сомаларды еңбек шарты тоқтатылғаннан кейін үш жұмыс күнінен кешіктірмей төлеуге міндетті (Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 113-бабы, 4-тармағы).

4.3 Жұмыс беруші қызметкерлерге сыйақы, сондай-ақ Халықаралық әйелдер күні «8 наурыз және Отан қорғаушылар күніне 7 мамыр» байланысты сыйақылар төлеуді және жалақы мөлшерлемелері мен лауазымдық жалақыларына үстемеақылар белгілеуді ішкі құжаттарында белгіленген мөлшерде жүзеге асырады.

4.4 Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, осы Ұжымдық шартқа және (немесе) Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес қызметкерлерге демалыс және мереке

күндері, жұмыс уақытынан тыс және түнгі уақытта кемінде 1,5 еселенген мөлшерде еңбекақы төленеді.

4.5 Қызметкерлер кәсіптерді қоса атқару, уақытша жұмыста болмаған қызметкерлердің міндеттерін атқару нысанында қосымша ақы төленетін жұмыстарды орындай алады.

4.6 Еңбек жағдайлары үшін үстемеақыларды Жұмыс беруші университеттің ішкі құжаттарында белгіленген мөлшерде төлейді.

4.7 Тараптар кәсіподақ өкілі міндетті түрде тарифтік комиссияның құрамына, сондай-ақ мамандық бойынша еңбек өтілін есептеу комиссиясының құрамына енгізілетініне келісті.

4.8 Еңбек нормаларын, еңбекақы төлеуді енгізу, ауыстыру және қайта қарауды Жұмыс беруші жүзеге асырады. Бұл туралы қызметкерлерге бір ай бұрын хабарлау қажет.

4.9 Егер Қазақстан Республикасының заңнамасында өзгеше көзделмесе, жұмыс беруші қызметкерлердің жазбаша келісімінсіз олардың жалақысынан ұстап қалуға жол бермеуге міндетті.

4.10 Жұмыс беруші барлық ұстап қалуларды көрсете отырып, қызметкерлерге ай сайын жалақы туралы толық ақпарат беруге міндетті. Әлеуметтік шиеленісті төмендету мақсатында еңбекақы мөлшерін белгілеу тәртібі мен мөлшеріне қатысты мәселелерде объективтілік пен ашықтық қамтамасыз етіледі.

4.11 Университеттің профессорлық-оқытушылық құрамы мен қызметкерлеріне дене шынықтырумен айналысу үшін жұмыс аптасы ішінде спорттық-сауықтыру бөлімдеріне баруға мүмкіндік беріледі. Қ.И.Сәтбаев атындағы ҚазҰТЗУ-дың дене шынықтыру-сауықтыру кешеніне бекітілген ережеге сәйкес аптасына үш күн, күніне бір сағаттан артық емес тегін бару құқығы беріледі.

4.12 Университеттің профессорлық-оқытушылық құрамы мен қызметкерлеріне жылына екі реттен көп емес, жұмыс уақытында аптасына 4 сағаттан аспайтын волонтерлік қызметпен айналысуға рұқсат етіледі. Бұл жеке жоспарлар мен лауазымдық нұсқаулықтарға сәйкес жүзеге асырылады, жалақы сақталады.

4.13 Кәсіподақтан сайланған техникалық инспектор және кәсіподақ төрағасы университеттің ынталандыру қаражаты есебінен кәсіподақ күніне орай бір айлық жалақы мөлшерінде сыйақы алуға құқылы.

5. ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР, ЖӘРДЕМАҚЫЛАР ЖӘНЕ ӨТЕМАҚЫ ТӨЛЕМДЕРІ

5.1 Жұмыс беруші университет қызметкерлеріне еңбек шартын ұсынуға және заңнамада белгіленген әлеуметтік жеңілдіктер туралы хабарлауға міндеттенеді, сондай-ақ:

1) Еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік төлемдерді Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 133-бабына сәйкес төлеуге:

- бір айдағы орташа жалақысы айлық есептік көрсеткіштің он бес еселенген мөлшерінен аспайтын қызметкерлерге – бір айдағы орташа жалақы есебінен. Жыл

сайынғы ақылы еңбек демалысында және жалақысы сақталмайтын демалыста болу кезеңінде еңбекке уақытша жарамсыздық туындаған жағдайда жәрдемақы есептелмейді;

- еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік төлемдер заңнамада белгіленген тәртіппен берілген еңбекке жарамсыздық парақтары негізінде төленеді;
- барлық жағдайларда еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша жәрдемақы заңнамада белгіленген мөлшерден төмен болмауы тиіс.

2) *Жүктілік және босану, жаңа туған нәрестелерді асырап алу жағдайларында әлеуметтік жәрдемақыларды Мемлекеттік міндетті әлеуметтік сақтандыру қорының қаражатынан төлеу;*

3) *Университеттің мұқтаж қызметкерлеріне өмірлік қиын жағдайларда (өрт, апаттар, күрделі операциялар, емделу, мүгедектік, ұзақ мерзімді ауру және т.б.) материалдық көмек көрсету. Жұмыс берушінің ішкі құжаттарында белгіленген мөлшерде, бірақ 2,5 ең төменгі жалақыдан төмен емес;*

4) *Университетте 5 жылдан астам жұмыс істеген қызметкерлерге мерейтойға сәйкес біржолғы жәрдемақы беру (50 жас – 50 000 теңге; 60 жас – 60 000 теңге; 70 жас – 70 000 теңге; 75 жас – 75 000 теңге; 80 жас – 80 000 теңге; 85 жас – 85 000 теңге; 90 жас – 90 000 теңге және т.б.);*

5) *Қызметкердің отбасы мүшелері, оның жақын туыстары (ата-аналары, балалары, жұбайы, аға-інілері, апа-қарындастары) қайтыс болған жағдайда, Жұмыс берушінің ішкі құжаттарында белгіленген мөлшерде, бірақ 2,5 ең төменгі жалақыдан төмен емес мөлшерде материалдық көмек төлеу;*

6) *Қызметкер қайтыс болған жағдайда, оның туыстарына материалдық көмек төлеу (Жұмыс берушінің ішкі құжаттарында белгіленген мөлшерде, бірақ 2,5 ең төменгі жалақыдан төмен емес);*

7) *Қызметкерлерге бірінші некені тіркеу кезінде материалдық көмек көрсету (университет тіркелген күннен бастап күнтізбелік 30 күн ішінде берілген жазбаша өтініш негізінде);*

8) *Қызметкерлердің денсаулығын сақтау және нығайту, оларды салауатты өмір салтына бейімдеу мақсатында демалысқа сауықтыру үшін біржолғы жәрдемақы төлеу (Жұмыс берушінің ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес);*

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

10) *Қызметкерлердің бастауыш кәсіподақ ұйымына адами капиталды дамыту және әлеуметтік жағдайларды жақсарту үшін ақшалай қаражатты аудару:*

- *Мәдени-бұқаралық, корпоративтік және басқа да кәсіподақтың күнтізбелік жылына бекітілген іс-шаралар жоспарына сәйкес іс-шараларды өткізу;*

- *Университет қызметкерлерінің санаторий-курорттық емделуіне, балаларды сауықтыру лагерьлеріне жолдамалар сатып алу;*

- *Президенттік тестілеу өткізу (4 жылда бір рет);*
- *Ардагерлерге және интернационалист жасуынгерлерге құрмет көрсету;*
- *Әлеуметтік және әлеуметтік-медициналық пакеттерді қамту.*
- *Қызметкерлерге күнтізбелік жылда бір рет фитнес абонементінің жылдық/жарты жылдық 50% мөлшерінде - 300 000 (үш жүз мың) теңгеге дейін өтемақы төленеді.*

11) Жұмыс берушімен келісім бойынша кәсіподақ мүшелеріне мәдени-бұқаралық іс-шараларды өткізу үшін спорттық-сауықтыру базасын тегін негізде пайдалану құқығын қамтамасыз ету;

12) Санаторий-курорттық емделуге жолдама болған жағдайда, қызметкерге алдын ала келісім бойынша кестеден тыс демалыс беру.

5.2 Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және басқа да заңнамалық актілерінде көзделген жағдайларда қызметкерлерді мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындау үшін еңбек міндеттерінен босатады.

5.3 Донор болып табылатын қызметкерлер үшін қан тапсыру және медициналық тексерулер кезінде жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады.

5.4 Иссапар кезеңінде қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) мен жалақысы сақталады.

5.5 Жұмыс беруші қызметкердің жұмысынан айырылуы жағдайында бір айлық орташа жалақы мөлшерінде өтемақы төлейді:

- Жұмыс беруші – заңды тұлға таратылған жағдайда;
- Қызметкерлер саны немесе штаты қысқартылған жағдайда;
- Қызметкер зейнеткерлік жасқа жеткен жағдайда.

5.6 "Қ.И. Сәтбаев атындағы ҚазҰТЗУ" КЕАҚ қызметкерлеріне және олардың балаларын оқыту үшін оқу ақысына жеңілдіктер беріледі (Жұмыс берушінің бекітілген ережесіне сәйкес).

5.7 "Қ.И. Сәтбаев атындағы ҚазҰТЗУ" КЕАҚ ардагерлері мен университетте 30 жыл және одан да көп уақыт жұмыс істеген қызметкерлерге келесі жеңілдіктер белгіленеді:

- Профессорлық-оқытушылық құрам (ПОҚ) үшін жылдық оқу жүктемесін кафедра шешімімен 50-ден 75 сағатқа дейін төмендету;
- ПОҚ-ты қоспағанда, басқа қызметкерлерге 5 күнтізбелік күн қосымша ақылы еңбек демалысы беру.

5.8 Кәсіподақ міндеттенеді:

1. Кәсіптік және мемлекеттік мерекелерді, мәдени-бұқаралық, спорттық және сауықтыру іс-шараларын өткізу;
2. Бөлінген қаражат шегінде Университет қызметкерлерінің санаторлық емделуіне жолдамаларды ішінара төлеу;
3. Қ.И. Сәтбаев атындағы ҚазҰТЗУ КЕАҚ университетінің кәсіподақ мүшелеріне арналған балалардың сауықтыру лагерьлеріне жолдамаларды ішінара төлеу, бұл ретте қаржыландырудың екі көзін пайдалану: кәсіподақ комитетінің ақшалай қаражаты және ата-аналардың ішінара төлеуі;

4. Көп балалы аналарға, жалғызбасты аналарға және аз қамтылған отбасыларға оқу жылының басында 2,5 айлық есептік көрсеткішке дейін қайырымдылық көмек көрсету;
 5. Азық-түлік себеттері мен тегін дәрі-дәрмектерді (ТЖ кезінде) қамтамасыз ету.
- 5.9 Кәсіподақтың шаруашылық қызметке қатысты қаржылай көмек көрсету басымдықтары:
- Демалыс және психологиялық жеңілдету бөлмелерін және басқа да әлеуметтік маңызы бар нысандарды ұйымдастыру.

6. МЕДИЦИНАЛЫҚ ОРТАЛЫҚ

6.1. Жұмыс беруші мен кәсіподақ бірлесіп, профессорлық-оқытушылық құрамның, қызметкерлердің және олардың жақын туыстарының (ата-аналары, балалары, жұбайы) денсаулығын жақсарту мақсатында әлеуметтік маңызы бар бағдарламаларды жүзеге асырады, соның ішінде:

- ***Стандартты Check-up;***
- ***VIP Check-up – кәсіподақ мүшелеріне медициналық қызмет көрсету аясын кеңейту;***
- ***Anti-age бағдарламасы;***
- ***Скринингтер;***
- ***Аурудан кейін оңалту бағдарламасы;***
- ***Күндізгі стационар.***

7. ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ

7.1 Жұмыс берушінің міндеттері

Жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саясатын мына қағидаттарға негіздейді:

- Жұмыскердің өмірі мен денсаулығына басымдық беру;
- Өндірістік жарақаттануды болдырмау;
- Қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету.

Жұмыс беруші міндеттенеді:

1. Жұмыс орнында мемлекеттік стандарттар мен еңбек қауіпсіздігі талаптарына сай салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету;
2. Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қызметкерлердің еңбек міндеттерін қауіпсіз атқаруы үшін кәсіптік даярлықтан өткізу;
3. Жұмысқа жаңадан қабылданған және басқа бөлімдерден ауысқан қызметкерлерге еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау бойынша нұсқама жүргізу;
4. Қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқыту және біліктілігін тексеру (кемінде үш жылда бір рет);
5. Жұмыс орындарын еңбек қауіпсіздігі талаптарына сәйкес жабдықтау;

6. Санитарлық-гигиеналық және тұрмыстық жағдайлар жасау, қажетті санитарлық-тұрмыстық үй-жайлармен қамтамасыз ету;
7. Жұмыс орындарында санитарлық нормаларға сәйкес температураны, жарықтандыруды және желдетуді қамтамасыз ету;
8. Қызметкерлерді жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен, арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен, жуу және дезинфекциялау құралдарымен қамтамасыз ету;
9. Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жұмысшыларды өндірістегі жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыруды жүзеге асыру;
10. Жұмыс орнында жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді заңнамаға сәйкес жүргізу.

7.2 Қызметкерлерге қосымша жеңілдіктер

- Зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлерге арнайы сүт өнімдері мен медициналық-профилактикалық тамақтану қарастырылған.
- Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің №1054 және №1056 бұйрықтарына сәйкес, сүт өнімдерін басқа баламалы өнімдермен алмастыруға қызметкердің келісімімен рұқсат етіледі.
- Сүт және медициналық-профилактикалық тамақ өнімдері төмендегі жағдайларда берілмейді:
 - Демалыс және мереке күндерінде;
 - Іссапар кезеңінде;
 - Уақытша еңбекке жарамсыздық кезінде;
 - - Өндірістен қол үзіп оқу кезінде.

7.3 Кәсіподақтың рөлі мен құқықтары

Кәсіподақ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы бұзушылықтарды анықтау үшін:

- Еңбекті қорғау жағдайлары мен қауіпсіздік талаптарын орындауды тексеруге қатысады;
- Жұмыс берушіден еңбек қауіпсіздігі талаптарын бұзу жағдайларын жоюды талап етуге құқылы;
- Университеттің барлық бөлімшелері мен жатақханаларын алғашқы медициналық көмек қобдишаларымен қамтамасыз етуді бақылауды жүзеге асырады.

7.4 Басшылықтың міндеттері

Басшылық лауазымдардағы қызметкерлер өз бөлімшелерінде еңбекті қорғау талаптарын сақтауын қамтамасыз етеді:

- Санитарлық нормалар мен ережелердің орындалуын қадағалайды;
- Қызметкерлердің еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтарды сақтауын бақылау бойынша ұйымдастырушылық-басқарушылық функцияларды атқарады.

7.5 Жұмыс берушінің бақылау шаралары

- Барлық жұмыс орындарын аттестациядан өткізуге міндетті.

- Зиянды өндірістік факторларға байланысты қосымша төлемдер мен жеңілдіктерді қамтамасыз ету.
- Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларға жұмыс орындарында қауіпсіздік талаптарының сақталуын тексеруге кедергісіз рұқсат беру.

7.6 Техникалық инспекторлардың құқықтары

Кәсіподақ сайлаған еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор:

1. Жұмыс орындарында еңбек қауіпсіздігі талаптарының орындалуын бақылау құқығына ие;
2. Өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруге қатыса алады;
3. Жұмыс берушіден қауіпсіздік нормаларына сәйкес шаралар қабылдауды талап етуге құқылы;
4. Қазақстан Республикасының еңбекті қорғау саласындағы нормативтік актілерінің орындалуын бақылауға қатысады;
5. Қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі саласындағы құқықтарының бұзылуын анықтаған жағдайда, тиісті мемлекеттік органдарға жүгінуге құқылы.

7.7 Жұмыс берушінің міндеттері

- Қызметкерлерге міндетті медициналық тексеруден (алдын ала және мерзімді) өту мүмкіндігін қамтамасыз ету.
- Медициналық тексеруден өткен уақыт ішінде қызметкерлердің жұмыс орны (лауазымы) және орташа жалақысы сақталады.

Қорытынды

Осы ережелер қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етуге, еңбекті қорғау талаптарының сақталуын бақылауға және жұмыс орындарында қауіпсіз әрі қолайлы еңбек жағдайларын жасауға бағытталған.

8. КӘСІПОДАҚТАР ҚЫЗМЕТІНІҢ ШАРТТАРЫ, ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН КЕПІЛДІКТЕРІ

8.1 Жалпы ережелер

Жұмыс беруші Кәсіподақты қызметкерлердің мүдделерін қорғайтын және олардың кәсіби, еңбек және әлеуметтік-экономикалық құқықтарын білдіретін ұйым ретінде таниды. Кәсіподақ Университет қызметіне қатысу және оның қызметі туралы ақпарат алу құқығына ие.

8.2 Кәсіподақтардың құқықтары мен кепілдіктері

1. Кәсіподақ органдарының құқықтары мен қызметінің кепілдіктері "Кәсіптік одақтар туралы" Қазақстан Республикасының заңымен реттеледі.
2. Кәсіподақтың сайланбалы органдарының мүшелері Жұмыс беруші мен оның өкілдерінің еңбек заңнамасы мен нормативтік актілерін сақтауын бақылауға құқылы.
3. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша кәсіподақ комитетінің мүшелерін жұмыстан босатуға, тәртіптік жаза қолдануға немесе басқа жұмысқа ауыстыруға Кәсіподақтың алдын ала келісімі қажет.

4. Кәсіподақ басшылары мен комитет мүшелерін олардың өкілеттік мерзімі аяқталғаннан кейін екі жыл ішінде жұмыстан босатуға тек жоғары тұрған Кәсіподақ органының келісімімен ғана жол беріледі.

8.3 Жұмыс берушінің кәсіподаққа қатысты міндеттері

Жұмыс беруші міндеттенеді:

- Университет ғимараттарында кәсіподақ жиналыстарын өткізуге кедергі келтірмеу;
- Кәсіподақ өтініші бойынша басшылық өкілдерінің кәсіподақ жиналыстарына қатысуын қамтамасыз ету;
- Кәсіподаққа қызметтік үй-жайларды, байланыс құралдарын және кеңсе техникасын тегін пайдалану мүмкіндігін беру;
- Кәсіподақ белсенділерін кәсіподақ курстарында оқыту үшін 5 күннен аспайтын мерзімге жұмыстан босату (жалақысы сақтала отырып);
- Кәсіподақ сайланбалы органдарының мүшелерін конференцияларға, съездерге қатысу үшін жұмыстан босату (жалақысы сақтала отырып).

8.4 Кәсіподақтың міндеттері

Кәсіподақ міндеттенеді:

1. Қызметкерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғау;
2. Еңбек өнімділігін арттыру және әлеуметтік шиеленістердің алдын алу бойынша шаралар қабылдау;
3. Қызметкерлерге еңбек заңнамасы бойынша тегін консультация беру және сот органдарында олардың мүдделерін білдіру;
4. Салауатты өмір салтын насихаттау және спорттық-мәдени іс-шараларды ұйымдастыру;
5. Кәсіподаққа бөлінген қаражаттың дұрыс және тиімді жұмсалуды қамтамасыз ету;
6. Қызметтік және коммерциялық құпияны сақтау.

9. ТАРАПТАРДЫҢ ӨЗАРА МІНДЕТТЕМЕЛЕРІ ЖӘНЕ ӨНДІРІСТІК ПРОЦЕСТІ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ

9.1 Жұмыс берушінің міндеттері

Жұмыс беруші міндеттенеді:

- Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы мен әлеуметтік кепілдіктерді сақтауға;
- Қызметкерлердің біліктілігін арттыруға жағдай жасау;
- Қызметкерлерге жасалған еңбек шарттарына сәйкес жалақы төлеуді қамтамасыз ету;
- Еңбек қауіпсіздігін сақтау және өндірістік жарақаттардың алдын алу;
- Жұмыс орындарын аттестациядан өткізу және зиянды еңбек жағдайлары бар қызметкерлерге жеңілдіктер беру;
- Университетте Кәсіподақпен бірлесіп мәдени-бұқаралық және денсаулықты нығайту шараларын ұйымдастыру;

- Құрылымдық бөлімшелерді тарату немесе қызметкерлер санын қысқарту кезінде жұмыстан босатылған қызметкерлерге жұмысқа орналасудың басым құқығын беру.

9.2 Кәсіподақ комитетінің міндеттері

Кәсіподақ комитеті міндеттенеді:

- Жұмыс берушінің еңбек заңнамасын сақтауын бақылау;
- Жұмыс берушінің әрекеттеріне шағымдар мен өтініштер негізінде тексерулер жүргізу;
- Еңбек дауларын шешу үшін келісім комиссиясына қатысу;
- Еңбек демалыстарының уақтылы берілуін және дұрыс төленуін бақылау;
- Әлеуметтік осал топтарды (көпбалалы отбасылар, мүгедектер және т.б.) қолдауға бағытталған іс-шаралар ұйымдастыру.

9.3 Қызметкерлердің міндеттері

Қызметкерлер міндеттенеді:

- Еңбек шартын және ұйымның ішкі ережелерін сақтау;
- Жұмыс уақытын тиімді пайдалану және еңбек сапасын қамтамасыз ету;
- Жұмыс орнын таза және тәртіпте ұстау;
- Зияткерлік меншік объектілеріне ұйымның құқықтарын мойындау және сақтау;
- Өрт қауіпсіздігі ережелерін және еңбек қауіпсіздігі нормаларын сақтау;
- Адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін кез келген жағдай туралы басшылыққа дереу хабарлау;
- Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес міндетті медициналық тексерулерден уақтылы өту.

11.ОРЫНДАЛУЫН БАҚЫЛАУ ЖӘНЕ ТАРАПТАРДЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

10.1 Жалпы ережелер

Осы Ұжымдық шартты жасасқан Тараптар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қабылданған міндеттемелердің орындалуына толық жауап береді.

10.2 Тараптардың міндеттемелері

1. Ұжымдық шартқа қол қойған әрбір Тарап өз өкілеттіктері шегінде оның орындалуына жауап береді және шарттың орындалуымен байланысты мәселелерді өзара құрмет, тең құқықтық және ынтымақтастық қағидаттары негізінде шешуге міндеттенеді.
2. Кәсіподақтың өтініші бойынша Жұмыс беруші заңнамаға сәйкес қызметкерлердің құқықтарын қорғауға қатысты тиісті шараларды қолдануға міндетті.
3. Егер Тараптардың бірі Ұжымдық шарттың талаптарын бұзса немесе орындамаса, Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес жауапкершілікке тартылады.

12.ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

11.1 Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі

Бұл Ұжымдық шарт «05» қаңтар **2025 жылы** күшіне енеді және **31 желтоқсан 2030 жылға дейін** қолданылады.

11.2 Ұжымдық шарттың мерзімін ұзарту

Егер Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін Тараптардың біреуі жаңа шарт жасасу туралы бастама көтерсе, онда ол жаңа шарт жасалғанға дейін, бірақ бір жылдан аспайтын мерзімге ұзартылған болып саналады.

11.3 Ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар енгізу

1. Өзгерістер мен толықтырулар Тараптар арасында өзара келіссөздер жүргізу арқылы енгізіледі және бір ай ішінде қаралып, қабылданады.
2. Жаңа Ұжымдық шартқа қатысты келіссөздер жүргізу кезінде қолданыстағы шартқа өзгерістер енгізуге жол берілмейді.

11.4 Бюджеттен тыс қаржыландыру

Ұжымдық шарттың орындалуы үшін бюджеттен тыс қаражат қажет болған жағдайда, Жұмыс беруші жыл сайынғы қаржы жоспарын әзірлеп, оны Ғылыми кеңесте бекітеді.

11.5 Жұмысшылардың әлеуметтік тұрақтылығы

1. Жұмысшылар еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелер бойынша жаңа талаптар қоймайды және жұмысты тоқтата тұруды (ереуілді) қысым жасау құралы ретінде пайдаланбайды.
2. Егер осы міндеттеме бұзылса, Жұмыс беруші еңбек тәртібін бұзған қызметкерлерге қатысты тәртіптік шаралар қолдануға құқылы.
3. Қызметкерлер шарттың талаптарын сақтаған жағдайда, Жұмыс беруші жаппай жұмыстан босатуға жүгінбеуге міндеттенеді.

11.6 Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау

1. Шарттың орындалуын бақылауды екі Тарап жүзеге асырады.
2. Ұжымдық шарттың орындалу барысы туралы есеп жыл сайын беріледі.

11.7 Еңбек дауларын реттеу

1. Медиация рәсімін қолдану арқылы еңбек дауларын шешу міндетті талап ретінде енгізіледі.
2. Медиацияны жүзеге асыру үшін екі Тараптың өкілдерінен арнайы комиссия құрылады.

11.8 Құжаттың заңдық күші

1. Ұжымдық шартқа енгізілген барлық қосымшалар оның ажырамас бөлігі болып табылады және тең заңды күшке ие.
2. Бұл Келісім қазақ және орыс тілдерінде жасалған, екі Тарап үшін де заңды күші бар.

ҚОЛ ҚОЮШЫ ТАРАПТАР:

<u>Жұмыс берушінің атынан:</u>	<u>Қызметкерлер атынан:</u>
Басқарма Төрағасы Ректор "Қазақ ұлттық аграрлық университеті" КЕАҚ Техникалық зерттеу Қ.И. Сәтбаев атындағы университет"	"Қ.И. Сәтбаев атындағы Қазақ ұлттық техникалық зерттеу университеті" КЕАҚ Кәсіподақ ұйымының төрағасы
 М.М. Бегентаев	 С. Марланұлы

ТӘРТІП
қызметкерлердің Ұжымдық шартқа қосылуы
"Қ.И.Сәтбаев атындағы ҚазҰТЗУ" КеАҚ

1. "Қ.И. Сәтбаев атындағы атындағы ҚазҰТЗУ" КеАҚ қызметкерлердің Ұжымдық шартқа қосылуының Тәртібі (бұдан әрі - Тәртіп) Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 158-бабының 3-тармағына сәйкес әзірленген. "Қ.И.Сәтбаев атындағы ҚазҰТЗУ" КеАҚ қызметкерлерінің қосылу тәртібі мен шарттары және ұжымдық шартқа қосылуды анықтайды.
2. "Қ.И. Сәтбаев атындағы атындағы ҚазҰТЗУ" КеАҚ қызметкері кәсіподақ мүшесі болып табылмайтын, бірақ "Қ.И. Сәтбаев атындағы ҚазҰТЗУ" КеАҚ және кәсіподақ комитеті арасында жасалған Ұжымдық шарттың күшіне ену ниеті бар болса, жазбаша өтініш негізінде Ұжымдық шартқа қосылуға құқылы.
3. Осы Бұйрықтың қосымшасына сәйкес өтініш кәсіподақ комитеті төрағасының атына жолданады. Қызметкер берген өтініш оның Ұжымдық шартқа қосылу фактісін растайды.
4. Кәсіподақ комитеті Университет қызметкерлерінің тізімін жасайды, кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын және Ұжымдық шартқа қосылған қызметкерлер, Университеттің бухгалтериясына тиісті мәліметтерді ұсынады.

ҚазҰТЗУ КеАҚ Қ.И. Сәтбаев атындағы
кәсіподақ комитетінің Төрағасына
Кәсіподақ мүшелігіне өтініш

(Толық аты-жөні)

(Лауазымы, бөлімшесі)

(ЖСН)

(Телефон)

ӨТІНІШ

Мені **Қ.И. Сәтбаев атындағы ҚазҰТЗУ** қызметкерлерінің кәсіподақ ұйымының мүшелігіне қабылдауыңызды сұраймын және Ұжымдық шартқа қосылды деп саналсын. Осыған байланысты, ай сайынғы кәсіподақ жарнасын **еңбекақының 1% мөлшерінде** кәсіподақ шотына аудару арқылы жүзеге асыруға келісімімді беремін.

Қолы
Күні

ЕРЕЖЕ

Қ.И. Сәтбаев атындағы ҚазҰТЗУ қызметкерлеріне санаторлы - курорттық емделуге және балалардың сауықтыру лагерлеріне жолдамаларды өтеу тәртібі туралы

1. Жолдамаларды төлеу тәртібі

1. Қ.И. Сәтбаев атындағы ҚазҰТЗУ қызметкерлерінің санаторлық-курорттық емделуіне жолдамалардың ішінара құнын төлеу "Қ.И. Сәтбаев атындағы ҚазҰТЗУ" Кәсіподақ қызметкерлерінің мүшелік жарналарынан бюджет есебінен жүргізіледі.
2. Кәсіподақ ақшалай қаражаттың есебін жеке қосалқы шотта жүргізіп, олардың мақсатты пайдаланылуына жауап береді.
3. Кәсіподақ Қазақстан Республикасының аумағында және ТМД елдерінің шекаралас облыстарында орналасқан емдеу-сауықтыру мекемелеріне, санаторийлерге, профилакторияларға жолдама құнының 50% - нан аспайтын сомасын белгіленген емдеу курсының мерзіміне 10 күнге дейін 125 000 (бір жүз жиырма бес мың) теңге есебінен төлейді, егер жолдама құны жоғарыда көрсетілген сомадан асып кетсе, қызметкер айырмашылықты өз қаражаты есебінен төлейді.
4. Ерекше жағдайларда санаторий-курорттық емделуге жолдама үшін өтемақы сомасының ұлғаюы мүмкін. кәсіподақ комитетінің төрағасымен келісу кезінде.
5. Балалардың сауықтыру лагерлері құнының 50% - аспайтын 125 000 (бір жүз жиырма бес мың) мөлшерде төлейді.
Өтемақы шарттары:
 - Кәсіподақ мүшелері 6 айдан астам кәсіподақта болған жағдайда өтемақы алуға құқылы.
 - 10 күннен аспайтын жолдама алады.
 - Өтемақы қызметкер растайтын құжаттарды - шот-фактураны және жолдаманы сатып алу туралы нақты болу уақытын көрсете отырып, жүкқұжат, фискалдық чекті ұсынғаннан кейін 50 күн ішінде жүргізілетін болады.
 - Күнтізбелік жыл ішінде қызметкерге тек бір жолдама төленуі мүмкін.
6. Кәсіподақ қорытынды жиналыстарда (конференцияларда) жолдамаларды төлеу саны туралы есеп береді.

Тігілді, нөмірленді және мөрмен

бекітілді

21 (жирме бір) бет

Лауазымы: Төраға

Марлаулы Серік

Қолы:

«Ақпан»

2025 жыл

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.

«Ақпан»
М.О.