

"Санкт-Петербург Гуманитарлық кәсіподақтар университеті" жоғары  
кәсіптік білім беру мемлекеттік емес білім беру мекемесінің Алматы  
филиалы мен әлеуметтік-экономикалық және еңбек қатынастарын реттеу  
жөніндегі кәсіподақ комитеті арасындағы

**2021 -2025 жж.  
ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ**

**"08" "акпан" 2021 г.**

**Ұжымның жалпы жиналышында  
қабылданды**

**Жиналыштың тапсырмасы бойынша ұжымдық шартқа қол  
қойылды:**

"Санкт-Петербург Гуманитарлық кәсіподақтар университеті" жоғары  
кәсіптік білім беру мемлекеттік емес білім беру мекемесінің Алматы  
филиалының **Басшысы** (БСН: 930541000610):

**ЕРКЕБАЕВ НҰРЖАН БАТЫРҰЛЫ**

**кәсіподақ комитетінің төрағасы:**

**АБЛАЕВА ГУЛИРА ҚАЛЫМТАЙҚЫЗЫ**

Мониторинг жүргізілді

Департаментте тіркелді

ҚР көші-қон комитетінің және халықты әлеуметтік  
корғау мемлекеттік инспекторы Алматы қаласы бойынша

Т.А. Ә. (қолы, мәрі)

"15" 02 2021 г.

Тіркелушіге берілген № 84

T. A. Ә. (қолы, мәрі)

## 1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, "Кәсіптік одактар туралы" Қазақстан Республикасының Заңына, Қазақстан Республикасының Үкіметі, кәсіподактың Республикалық бірлестігі мен жұмыс берушілердің Республикалық бірлестіктері арасындағы Бас келісімге, ҚР экономика Министрлігі мен «YNTYMAQ» Қазақстандық орта және шағын бизнес қызметкерлерінің салалық кәсіптік одагы" РКБ арасында жасалған әлеуметтік әріптестік туралы салалық келісімге, Өңірлік келісімге сәйкес өзірленді, қамтамасыз ету, мекеме қызметіне қолайлы жағдайлар жасау мақсатында және қызметкерлердің әлеуметтік қорғалуын арттыруға, сондай-ақ Тараптардың (жұмыс беруші мен кәсіподак комитетінің) өзара жауапкершілігін арттыруға, мекеме қызметін жақсартуға, Еңбек кодексінің және осы Шарттың талаптарын орындауда бағытталған Қазақстан Республикасының аумағында қолданылатын басқа да заңнамалық және нормативтік актілермен реттеледі.

1.1. Осы ұжымдық шарт (бұдан әрі мәтін бойынша Шарт) жұмыс беруші Н.Б.Еркебаев тұлғасында «Санкт Петербург Гуманитарлық кәсіподактар Университеті» жоғары кәсіптік білім беру мекемесінің Алматы филиалы (бұдан әрі Мекеме) және мұдделерін кәсіподак комитетінің Төрайымы, Г.К.Аблаева тұлғасында білдіретін (бұдан әрі— кәсіподак комитеті), «Санкт Петербург Гуманитарлық кәсіподактар Университеті» жоғары кәсіптік білім беру мемлекеттік емес білім беру мекемесінің Алматы филиалының қызметкерлері (бұдан әрі Қызметкер) арасында жасалды.

1.2. Тараптар келісімге қол жеткізді және Тараптардың өзара мұдделерін қамтамасыз ететін маңызды шарттар мен ережелерді келісу мақсатында осы ұжымдық шартқа қол қойды:

- Мекеме қызметкерлерінің еңбек құқықтары мен мұдделерін қорғау кепілдіктері;
- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне қосымша Мекеме қызметкерлерінің құқықтық нормаларын сақтау және әлеуметтік-экономикалық жағдайын жақсарту;
- Мекемені басқаруға және еңбек қатынастарын жергілікті реттеуге қатысуға қызметкерлердің құқықтарын іске асыру;
- Мекеменің тиімді жұмысын қамтамасыз ету үшін қызметкерлердің әлеуметтік-экономикалық мұдделерін және әкімшілік қызметін келісу;
- Мекеменің жұмыс берушісі мен Кәсіподак комитеті арасындағы әлеуметтік әріптестік қағидаттары мен нысандарын жетілдіру.

1.3. Тараптар келіссөздер барысында Тараптардың әрқайсысының Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келмейтін өз талаптары мен ұсыныстарын қоюға құқығы және мүмкіндігі бар екендігі туралы хабардар етілді. Тараптар осы Шартты ерікті түрде және заңнама нормаларын сақтау, тараптар өкілдерінің өкілеттілігі, оның мазмұнын құрайтын мәселелерді тандау, талқылау және шешу еркіндігі, қабылданған міндеттемелерді қамтамасыз етудің нақтылығы негізінде жасады.

## 2. ШАРТТЫҢ МӘНІ

2.1. Осы ұжымдық шарт Тараптардың өзара мұдделерін келісу негізінде жұмыс беруші мен қызметкерлердің арасындағы еңбек, әлеуметтік-экономикалық және кәсіби қатынастарды реттейтін құқықтық акт болып табылады, онда Тараптардың әрқайсысы екінші Тарап өкілдерінің өкілеттіктерін біледі және таниды және осы негізде өзіне белгілі бір міндеттемелер қабылдайды. Тараптар осы Шарттың талаптарын орындаудың міндеттілігін және олардың өкілдерінің өздерінің кінәсінен оның жекелеген ережелерін орындағаны үшін жауапкершілігін раставиды.

2.2. Осы Шарттың мәні Әлеуметтік әріптестік және жұмыскерлерге әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер беру шенберінде Тараптар арасында өзара түсіністікке қол жеткізу, еңбек жағдайлары және оған ақы төлеу, еңбек пен денсаулықты қорғау туралы заңнамамен салыстырғанда осы шартта айқындалған кепілдіктер мен жеңілдіктер туралы басым түрде қосымша ережелер белгілеу болып табылады.

2.3. Ұжымдық шарт жұмыс істеушілердің әлеуметтік, экономикалық және заңды мүдделерін қорғауға, Мекеменің тиімді жұмысын қамтамасыз етуге, осы Шартқа қол қойған тараптардың өзара жауапкершілігін арттыруға бағытталған.

### **3. ШАРТТЫҢ ҚОЛДАНЫЛУ МЕРЗІМІ МЕН АЯСЫ**

3.1. Шарт қол қойылған күнінен бастап күшіне енеді және жана ұжымдық шарт қабылданғанға дейін қолданылады (**2021-2025 жж.**).

3.2. Шарттың күші Жұмыс берушіге және оның штатында тұрған және еңбек заңнамасына сәйкес еңбек шарты талаптарында жұмыс істейтін Мекеме қызметкерлеріне қолданылады.

3.3. Шартқа өзгерістер мен толықтырулар оның қолданылу мерзімі ішінде

тараптардың келісімі. Кезеңде қабылданған заңдар мен басқа да нормативтік құқықтық актілер Шарттың қолданылуы және Қызметкерлердің әлеуметтік-экономикалық жағдайын жақсарту, олар күшіне енген сәттен бастап шарттың тиісті тармақтарының қолданысын көнектеді.

3.4. Шарттың қолданылу кезеңінде оның жекелеген тармақтарын түсіндіруді екіжақты комиссия жүзеге асырады. Тараптар өкілдерінің тең санынан құрылған Комиссия шартқа өзгерістер мен толықтырулар әзірлейді және оларды дайындық комиссиясын құру туралы бұйрық шыққан сәттен бастап бір ай ішінде еңбек ұжымының жалпы жиналышының талқылауына енгізеді. Тараптардың Шарттың кез келген тармағын біржақты тәртіппен өзгертуге, толықтыруға немесе қолданысын тоқтатуға құқығы жоқ.

3.5. Ұжымдық шарт кезең ішінде өз күшін сақтайды:

- Мекемені қайта ұйымдастыру (біріктіру, бөлу, бөліп шығару, қайта құру).

3.6. Мұліктің меншік иесі ауысқан кезде Ұжымдық шарттың қолданысы үш ай бойы сақталады. Осы кезеңде тараптар жаңа Ұжымдық шарт жасасу немесе қолданыстағы шартты сақтау, өзгерту және толықтыру туралы келіссөздерді бастауға құқылы.

3.7. Мекеме таратылған, ол банкрот деп жарияланған кезде Ұжымдық шарттың қолданылуы Мекеменің барлық Қызметкерлерімен еңбек шарттары тоқтатылған күннен бастап тоқтатылады.

3.8. Ұжымдық шарт олардың атынан Шартқа қол қойылған Мекеменің барлық Қызметкерлеріне қолданылады.

3.9. Ұжымдық шартта көзделген міндеттемелерді орындағаны үшін Тараптар Қазақстан Республикасының Зандарына, осы Шартқа, еңбек шарттарына және ішкі нормативтік құжаттарға сәйкес жауапты болады.

### **4. ТАРАПТАРДЫҢ МІНДЕТТЕМЕЛЕРИ**

Еңбек қатынастары процесінде Тараптардың құқықтары мен міндеттері Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен, осы Ұжымдық шартпен, еңбек шарттарымен және оның өкілеттігі шегінде шығарылған Мекеменің ішкі нормативтік актілерімен реттеледі.

#### **4.1. Жұмыс беруші міндетті:**

4.1.1. Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының, келісімдердің, ұжымдық, еңбек шарттарының, өзі шығарған актілердің талаптарын сақтау;

4.1.2. Жұмысқа қабылдау кезінде Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен және шарттарда жұмыскерлермен еңбек шарттарын жасасуға міндетті;

4.1.3. Қызметкерге еңбек шартында келісілген жұмысты беру;

4.1.4. Қызметкерге Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде көзделген жалақы мен өзге де толемдерді үақтылы және толық мөлшерде төлеу;

4.1.5. Жұмыскерлерді еңбек тәртіптемесі қағидаларымен, жұмыс берушінің жұмыскердің жұмысына (еңбек функциясына) тікелей қатысы бар өзге де актілерімен және Ұжымдық шартпен таныстыру;

4.1.6. Кәсіподақ комитетінің ұсыныстарын қарау және кәсіподақ комитетіне ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарттар жасасу, сондай-ақ олардың орындалуын бақылау үшін қажетті толық және дұрыс ақпарат беру;

4.1.7. Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен ұжымдық келіссөздер жүргізу;

4.1.8. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, еңбек, ұжымдық шарттарға сәйкес жұмыскерлерге еңбек жағдайларын қамтамасыз ету;

4.1.9. Қызметкерлерді жабдықпен, құралдармен, техникалық құжаттамамен және еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті өзге де қуралдармен өз қаражаты есебінен қамтамасыз ету;

4.1.10. Қазақстан Республикасының жұмыспен қамту туралы заңнамасының талаптарына сәйкес жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілдегі органға ақпарат ұсыну;

4.1.11. Мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын орындау;

4.1.12. Егер жұмысты жалғастыру қызметкердің және өзге де адамдардың өміріне, денсаулығына қатер төндіретін болса, жұмысты тоқтата тұру;

4.1.13. Қызметкерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыру;

4.1.14. Қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқигалардан сақтандыру;

4.1.15. Қызметкерге жыл сайынғы ақылды еңбек демалысын беру (кәсіподақ комитетімен келісім бойынша);

4.1.16. Қызметкерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және оларды зейнетақымен қамсыздандыруға арналған ақшаны ұстап қалу мен аудару туралы мәліметтердің сақталуын және мемлекеттік мұрағатқа тапсырылуын қамтамасыз ету;

4.1.17. Жұмыс орындарында және технологиялық процестерде тәуекелдерді болдырмау жөнінде шаралар қабылдау, өндірістік және ғылыми-техникалық прогрессі ескере отырып профилактикалық жұмыстар жүргізу;

4.1.18. Әрбір қызметкер орындастырылған жұмыс үақытының, оның ішінде мерзімнен тыс жұмыстардың, зиянды және қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстардың есебін жүргізу;

4.1.19. Қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оның өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне және заңнамасына сәйкес өтеу;

4.1.20. Еңбек жөніндегі уәкілдегі мемлекеттік органдың және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органдың лауазымды адамдарын, кәсіподақ қызметкерлерінің өкілдерін, Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды, Еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспекторларды мекемелердегі еңбек қауіпсіздігінің, жағдайларының және еңбекті қорғаудың жай - күйіне және Қазақстан Республикасы заңнамасының сақталуына тексерулер жүргізу үшін, сондай-ақ еңбек қызметіне және кәсіптік ауруларға байланысты оқигаларды тергеп-тексеру үшін кедергісіз жіберуге;

4.1.21. Жұмыс беруші айқындастын, он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің Тегі, Аты, Өкесінің аты (егер жеке басын күзландыратын құжатта көрсетілсе) және туған күні көрсетілетін тізлімдердің немесе басқа да құжаттардың жүргізілуін қамтамасыз ету;

4.1.22. Қазақстан Республикасының дербес деректер туралы заңнамасына сәйкес қызметкердің дербес деректерін жинауды, өндеуді және қорғауды жүзеге асыруға;

4.1.23. Қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асыру;

4.1.24. Кәсіподақ комитетімен келісі отырып, ҚР ЕК-де қарастырылған жағдайларда, еңбек құқығы нормалары, соның ішінде ережелері бар жергілікті актілер қабылдансын.

Егер, кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірінде Жұмыс беруші актісінің жобасына келісім болмаған, не оны жетілдіру жөніндегі ұсыныстар болған жағдайда, Жұмыс беруші онымен келісе алады не уәжді пікірді алғаннан кейін, үш күн ішінде өзара қолайлы шешімге қол жеткізу мақсатында кәсіподақ комитетімен қосымша консультациялар өткізуге міндетті;

4.1.25. Жұмыс беруші актісінің жобалары бойынша келісімге қол жеткізілмеген кезде туындаған келіспеушіліктер хаттамамен ресімделеді, содан кейін Жұмыс берушінің актіні қабылдауға құқығы бар, оған Кәсіподақ комитеті еңбек жөніндегі тиісті мемлекеттік инспекцияға немесе сотқа шағым жасай алады;

4.1.26. Жұмыс берушімен бірлесіп әлеуметтік-экономикалық және еңбек қатынастарына қатысты мәселелерді қарау үшін Кәсіподақ комитетіне жағдайлар жасау.

Жұмыс берушіге Кәсіподақ комитетінің өтініштерін, хаттарын, ұсыныстарын және басқа да құжаттарын күнтізбелік 7 күннен аспайтын мерзімде қарауды жүзеге асырады.

4.1.27. Кәсіподақ комитетіне Мекеменің еңбегі мен әлеуметтік-экономикалық дамуына байланысты мәселелер бойынша ақпарат беру:

- экономикалық, технологиялық жағдайлардың өзгеруіне байланысты Мекемедегі еңбек жағдайларының өзгеруі туралы;

- тұгастай алғанда Мекеме Қызметкерлерінің көпшілігінің экономикалық және әлеуметтік-еңбек мүдделерін қозғайтын бөлігінде Мекемені аса маңызды ұйымдастырушылық өзгерістер (қайта ұйымдастыру немесе тарату);

- Мекеме Қызметкерлерінің көпшілігінің еңбек жағдайларының өзгеруіне әкелетін маңызды технологиялық өзгерістер;

- қызметкерлердің еңбек шарттары мен жалақысы, ағымдағы қаржылық жағдайы, Мекеменің перспективалық даму жоспарлары туралы. Өз кезегінде Кәсіподақ кез келген құпия ақпаратты жарияламау туралы міндеттеме алады;

4.1.28. "Кәсіптік одактар туралы" Қазақстан Республикасының Заңында көзделген кәсіподақ комитетінің сайланған қызметкерлерінің құқықтарына кепілдік беруді қамтамасыз етсін 2 бап 26 кәсіподақ комитетінің төрағасымен (негізгі жұмысынан босатылмаған) Жоғары түрган кәсіподақ органының уәжді пікірінсіз Жұмыс берушінің бастамасы бойынша Еңбек шартты бұзылмайды. Кәсіподақ комитетінің төрағасы кәсіподақ окуы, кәсіподақтар шақыратын съездерге (конференцияларға), сондай-ақ олардың Пленумдарының, Төралқаларының жұмысына делегаттар ретінде қатысуы кезінде өз мүшелерінің мүдделеріне орай қоғамдық міндеттерді орындау үшін негізгі жұмысынан босатылады. Босату шарттары мен ақы төлеу тәртібі оның жұмыс орны мен жалақысын сақтауды көздейді;

4.1.29. Қызметкерлердің кәсіби деңгейін арттыру үшін барлық мүмкіндіктерді пайдалану және жан-жақты көмек көрсету. Жұмыскердің біліктілігін оның өз қаражаты есебінен арттыруға кедергі келтірмеуге тиіс;

4.1.30. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес қызметкерлер санын қысқартуды жүргізу, кәсіподақ комитетін және қызметкерлерді штаттардың болжамды қысқартылуына дейін 2 айдан кешіктірмей хабардар ету;

4.1.31. Жұмыстан босаған жұмыскерлерге тиісті білімі мен біліктілігі болған жағдайда, басқа кандидатураларға қатысты кәсіподақ мүшелеріне Мекемеде бар бос жұмыс орындарын иелену құқығын беру;

4.1.32. Штат саны қысқарған кезде адамдарға жұмыста қалдыруға басым құқық беру:

- жоғары біліктілігі бар;

- жүкті әйелдерге, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге, жалғыз басты аналарға, 14 жасқа дейінгі балалары бар жалғыз басты әкелерге;

- мүгедек балалары бар қызметкерлерге, олар 18 жасқа толғанға дейін (КР ЕК-нің 52-бабы 1-тармағының 1), 3)-18) тармақшаларында көзделген жағдайларды қоспағанда);

- Мекемеде жұмыс істеген кезеңде еңбекте мертіккен, кәсіптік ауруға шалдыққан адамдарға;

- зейнеткерлік жасқа жеткенге дейін екі жылдан аз уақыт қалған адамдарға беріледі.

4.1.33. Жұмыс берушінің Еңбек Кодексінде көзделген өзге де құқықтары бар және өзге де міндеттерді орындауды ергісіз жіберуге.

#### **4.2. Жұмыс берушінің құқығы:**

4.2.1. Жұмысқа қабылдау кезінде таңдау еркіндігіне;

4.2.2. ҚР Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен және негіздер бойынша жұмыскерлермен еңбек шарттарын өзгертуге, толықтыруға, бұзуға;

4.2.3. Өз өкілеттігі шегінде Жұмыс берушінің актілерін шығаруға құқығы. Еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты актілер шығару Еңбек Кодексінің 46-бабына сәйкес жүзеге асыру;

4.2.4. Қызметкерлерден еңбек, ұжымдық шарттар талаптарының, еңбек тәртіптемесі қағидаларының және Жұмыс берушінің басқа да актілерінің орындалуын талап етуге құқығы;

4.2.5. Еңбек Кодексінде көзделген жағдайларда және тәртіппен Қызметкерлерді көтермелесу, оларға тәртіптік жаза қолдану, қызметкерлерді материалдық жауапкершілікке тарту;

4.2.6. Еңбек міндеттерін атқару кезінде Қызметкердің келтірген залалын өтеуге;

4.2.7. Еңбек саласындағы өз құқықтары мен заңды мұдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгінуге құқығы.

4.2.8. Қызметкерге сынақ мерзімін белгілеу;

4.2.9. Жеке еңбек дауын шешу үшін ҚР ЕК көзделген тәртіппен келісім комиссиясына және сотқа жүгінуге құқылы.

#### **4.3. Қызметкер міндетті:**

4.3.1. Еңбек міндеттерін еңбек, ұжымдық шарттарға, Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес орындау;

4.3.2. Еңбек тәртібін сақтау;

4.3.3. Жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі және өндірістік санитария жөніндегі талаптарды сақтау;

4.3.4. Жұмыс берушінің және Қызметкерлердің мүлкіне ұқыпты қарau;

4.3.5. Адамдардың өмірі мен денсаулығына, Жұмыс беруші мен Жұмыскерлер мүлкінің сақталуына қатер төндіретін ахуал туындағаны, сондай-ақ еңбек процесіне кедергі келтіретін өзге де жағдайлардың туындағаны туралы Жұмыс берушіге хабарлауға;

4.3.6. Еңбек міндеттерін орындауга байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етпеу;

4.3.7. Келтірілген зиянды Еңбек кодексінде және толық материалдық жауаптылық туралы шартта белгіленген шектерде Жұмыс берушіге өтеу;

4.3.8. Өзінің кәсіби деңгейін үнемі арттырып отыру.

#### **4.4. Қызметкердің құқығы:**

4.4.1. Еңбек Кодексінде көзделген тәртіппен және шарттарда Еңбек шартын жасасуға, өзгертуге, толықтыруға және бұзуға;

4.4.2. Жұмыс берушіден еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарын орындауды талап етуге құқылы;

4.4.3. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауға;

4.4.4. Еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы толық және дұрыс ақпарат алуға;

4.4.5. Еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарына сәйкес жалақыны уақтылы және толық қөлемде төлеуге;

4.4.6. Еңбек кодексіне сәйкес амалсыз бос тұрып қалу ақысына, бірақ ҚР-да белгіленген ең төменгі жалақыдан төмен емес;

4.4.7. Демалысқа, оның ішінде жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысына;

4.4.8. Егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, өз еңбек құқықтарын беру және қорғау үшін қесіптік одақ немесе басқа да бірлестіктер құру, сондай-ақ оларға мүшелік құқығын қоса алғанда, бірігүе құқығы бар;

4.4.9. Қесіподақ комитеті арқылы ұжымдық келіссөздерге және Ұжымдық шарт жобасын өзірлеуге қатысу, сондай-ақ қол қойылған Ұжымдық шартпен танысу;

4.4.10. Еңбек Кодексінде көзделген тәртіппен қесіптік даярлауға, қайта даярлауға және өз біліктілігін артыруға;

4.4.11. Еңбек міндеттерін орындауға байланысты денсаулыққа келтірілген зиянды өтеуге;

4.4.12. Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда міндетті әлеуметтік сақтандыруға;

4.4.13. Кепілдіктер мен өтемақы төлемдеріне;

4.4.14. Қорғауға өз құқықтары мен заңды мүдделерін заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен;

4.4.15. Қандай да бір кемсітусіз тең еңбек үшін тең ақы төлеуге;

4.4.16. Еңбек дауын шешу үшін келісім комиссиясына, сотқа жүргінуге (таңдауы бойынша);

4.4.17. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;

4.4.18. Денсаулығына немесе өміріне қауіп тәндіретін жағдай туындаған кезде, бұл туралы тікелей басшысына немесе қесіподақ комитетіне хабарлай отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға құқылы;

4.4.19. Еңбек жөніндегі уәкілетті органға немесе оның аумақтық бөлімшелеріне жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларына зерттеу жүргізу туралы өтініш жасауға, сондай-ақ еңбек жағдайларын, қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеруге және қарауға өкілдік етіп қатысуға;

4.4.20. Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы әрекеттеріне (әрекетсіздігіне) шағымдануға;

4.4.21. Біліктілігіне, еңбектің курделілігіне, орындалған жұмыстың саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына сәйкес еңбекақы төлеуге;

4.4.22. Еңбек Кодексінде, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген тәртіппен ереуілге құқықты қоса алғанда, жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешуге;

4.4.23. Жұмыс берушіде сақталатын дербес деректердің қорғалуын қамтамасыз етуге;

4.4.24. Қызметкердің ҚР Еңбек кодексінде көзделген өзге де құқықтары бар.

#### **4.5. Қесіподақ комитетінің міндеттемелері:**

Кесіподақ комитеті (Атқару Комитетінің қаулысы бойынша) міндетті:

4.5.1. Еңбек заңнамасының сақталуын, осы Шарт талаптарының орындалуын бақылауды жүзеге асыру;

4.5.2. Қызметкерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау;

4.5.3. Жұмыс берушімен жобаны өзірлеу және Ұжымдық шарт жасасу бойынша ұжымдық келіссөздер жүргізу, осы мақсаттарда еңбек қатынастары мәселелері бойынша қажетті ақпарат алу;

4.5.4. Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы еңбек дауларын реттеуге қатысу;

4.5.5. Қызметкерлерді ішкі Еңбек тәртібі ережелерін сақтауға, Еңбек міндеттерін толық, уақтылы және сапалы орындауға шақыру;

4.5.6. Мәдени-бұқаралық және спорттық-сауықтыру іс-шараларын ұйымдастыруға, Мекеме Қызметкерлерінің балаларының демалысын ұйымдастыруға қатысу;

4.5.7. Еңбек заңнамасы бойынша құқықтық оқытуды жүргізу;

4.5.8. Қызметкерлердің еңбек жағдайларын жақсартуға және жұмыс орындарында қауіпсіздікті қамтамасыз етуге қол жеткізу;

4.5.9. Осы Шарттың талаптарын орындау кезінде келісімшарттың бүкіл кезеңінде Мекемеде әлеуметтік-еңбек қатынастарының тұрақтылығын сақтау. Ереуілдерді ұйымдастырудан және өткізуден бас тарту;

4.5.10. Кәсіподақ ұйымы туралы Ереженің талаптарына сәйкес бекітілген сметаға сәйкес Қызметкерлердің кәсіподақ жарналары мен Мекеме аударымдарын пайдалану;

4.5.11. Жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешудің заңнамада белгіленген рәсімін орындау.

#### **4.5.12. Кәсіподақ комитетінің құқыны:**

- тамыз бен қыркүйек аралығында кәсіподақ комитеті Атқару Комитетінің қаулысы бойынша Мекеменің кәсіподақ мүшелері - қызметкерлері мектептерінің мұқтаж оқушыларына 10 000 (он мың) теңге және одан да көп мөлшерде материалдық көмек көрсетілсін;

- Жаңа жылдық мерекелерге Кәсіподақ комитеті Мекеме қызметкерлерінің 0-ден 11 жасқа дейінгі балаларына сыйлықтар беру;

- мерейтой иелеріне - кәсіподақ мүшелеріне (Атқару Комитетінің қаулысы бойынша) 50,60, 70, 80 жаста Кәсіподақ комитеті 30 000 (отыз мың) теңге бөледі;

- кәсіподақ мүшесінің қымбат емделуі жағдайында құны 100 000 теңгеден асатын болса кәсіподақ комитеті растайтын құжаттарды ұсынған жағдайда 30 000 (отыз мың) теңге бөледі;

- жақын туыстарынан айрылған жағдайда - анасы, әкесі, балалары, күйеуі (әйелі) - кәсіподақ мүшелеріне 30 000 (отыз мың) теңге бөлінсін;

- жасына байланысты зейнеткерлікке шыққан кезде кәсіподақ мүшелеріне 20 000 (жиырма мың) теңге сомасында материалдық көмек көрсетілсін;

- қызметкер (кәсіподақ мүшесі) үш жылда 1 реттен көп емес жеке өтініші бойынша материалдық көмек алуға құқылы.

### **5. КАДР САЯСАТЫ**

Тараптар жұмысқа қабылдау, жұмыстан босату, жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету және персоналды дамыту шарттары Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес реттелетінін мойындайды.

#### **5.1. Еңбек қатынастары**

**Жұмыстан босатылатын қызметкерлерді жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету, даярлау, біліктілігін арттыру, қайта даярлау және жұмысқа орналастыру.**

Тараптар мыналардан туындейді:

5.1.1. Жұмыскер мен Жұмыс берушінің арасындағы еңбек қатынастары еңбек заңнамасына және осы Шартқа сәйкес жазбаша нысанда жасалған еңбек шартымен реттеледі. Еңбек шартында Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 28-бабында көзделген міндетті талаптар қамтылуға тиіс;

5.1.2. Еңбек шартының қолданылуы оған тараптар қол қойған күннен не онда белгіленген күннен басталады;

5.1.3. Жұмысқа нақты жіберу тараптар еңбек шартына қол қойғаннан кейін ғана жүзеге асырылады. Жұмыс берушінің кінәсінен еңбек шарты болмаған және (немесе) тиісті түрде ресімделмеген жағдайда, ол Қазақстан Республикасының заңдарында

белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады. Бұл жағдайда еңбек қатынастары қызметкер жұмысқа кірісken құnnен бастап пайда болды деп саналады;

5.1.4. Еңбек шартына, оның ішінде басқа жұмысқа ауыстыру кезінде өзгерістер мен толықтырулар енгізуі тараптар жазбаша нысанда қосымша келісім түрінде жүзеге асырады;

5.1.5. Жұмысқа қабылдау жасалған еңбек шарты негізінде шығарылатын Жұмыс берушінің бұйрықымен ресімделеді;

5.1.6. Жұмыс беруші үш күн мерзімде қызметкерді бұйрықпен таныстыруға міндettі. Бұйрықпен танысуы Қызметкердің қолымен куәландырылады;

5.1.7. Қызметкердің талап етуі бойынша Жұмыс беруші оған бұйрықтың тиісті куәландырылған көшірмесін беруге міндettі;

5.1.8. Жұмысқа қабылдау кезінде Жұмыс беруші қызметкерді Мекемедегі ішкі еңбек тәртібі қағидаларымен, Жұмыс берушінің қызметкердің жұмысына (еңбек функциясына) қатысы бар өзге де актілерімен, осы Шартпен таныстыруға міндettі;

5.1.9. Жұмыс беруші мен қызметкерлер жасалған еңбек шартының талаптарын орындауга міндettенеді. Осыған байланысты Жұмыс беруші қызметкерлерден еңбек шартында келісілмеген жұмысты орындауды талап етуге құқылы емес;

5.1.10. Еңбек шарты еңбек заңнамасында көзделген негіздер бойынша тоқтатылуы мүмкін;

5.1.11. Жұмыс беруші қызметкерлердің саны немесе штаты қысқартылған жағдайда қызметкердің жұмыспен қамтылуын, әлеуметтік қорғалуын қолдау жөніндегі іс-шараларды өзірлейді. Қызметкерлер саны немесе штаты қысқартылған кезде алдын ала тиісті іс-шараларды өткізу басталғанға дейін кемінде екі ай бұрын Кәсіподақ комитетін жазбаша хабардар ету;

5.1.12. Кәсіподақ комитетіне Қызметкерлер санын немесе штатын алдағы қысқарту туралы бұйрықтардың көшірмелерін, қысқартылатын лауазымдар мен Қызметкерлердің тізімін, бос орындар тізбесін ұсыну;

5.1.13. Еңбек заңнамасына сәйкес қызметкерлер санын немесе штатын қысқартуды жүргізу. Қысқарту жағдайында жұмыскерлерді ол басталғанға дейін 1 айдан кешіктірмей, жаппай босату жағдайында (бір қысқарту шегінде 10 адманнан астам) - қысқарту басталғанға дейін бір жарым айдан кешіктірмей, ұйымдар таратылған жағдайда - 2 айдан кешіктірмей хабардар ету. Жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің тен санынан құрылған комиссияның оң шешімінсіз жұмыскерлердің саны мен штатын қысқарту бойынша еңбек шартын бұзуға жол берілмейді;

5.1.14. Еңбек шартын Жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу немесе басқа жұмысқа ауыстыру, Кәсіподақ мүшелері болып табылатын жұмыскерлерге тәртіптік жаза қолдану Кәсіподақтың алдын ала келісімімен жүзеге асырылады;

5.1.15. Жұмыс орындарын қысқарту қажет болған жағдайда бірінші кезекте бос жұмыс орындарын қысқартады немесе қызметкерлерге біліктілігіне сәйкес бос орындарға ауысу құқығы беріледі.

5.1.16. Штатты (адам санын) қысқарту жөніндегі еңбек шартын Қызметкерлердің мынадай санаттарымен бұзбауға:

- 3 жасқа дейінгі балалары бар жұмысшы әйелдер;
- жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдер;
- жалғыз басты аналарға, әкелерге 14 жасқа дейінгі балалары бар;
- мүгедек балалары бар жұмыскерлер КР ЕК-нің 52-бабы 1-тармағының 1), 3)-18) тармақшаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, 18 жасқа толғанға дейін;
- өзге тұлғалармен тәрбиелеп отырған анасыз балалардың аталған санаты;
- ұйымдағы жұмыс кезеңінде еңбекте мертіккен, кәсіптік ауруға шалдықкан адамдар;
- жұмыскердің еңбекке уақытша жарамсыздығы кезеңінде;
- жұмыскердің жыл сайынғы ақылы еңбек демалысында болу кезеңінде.

Сондай-ақ, "Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы" Заныңц 11-бабында белгіленген зейнеткерлік жасқа толғанға дейін екі жылдан аз қалған қызметкерлермен еңбек шартын комиссияның оң шешімінсіз қызметкерлер санын немесе штатын қысқарту негізінде бұзуга жол берілмейді.

5.1.17. Штатты қысқарту жөніндегі еңбек шарты бұзылған кезде жұмыста қалдыруға басым құқық біліктілігі жоғары және еңбек өнімділігі жоғары қызметкерлерге беріледі, еңбек өнімділігі мен біліктілігі тек болған кезде отбасында ерлі-зайыптылардың біреуінің жұмыссыз мәртебесі (отбасында басқа да асыраудың адалдардың болуы), осы Мекемедегі жұмыс өтілі бар адамдарға жұмыста қалдыруға артықшылық беріледі.

5.1.18. Жұмыс беруші жас мамандарға келесі жолдармен қолдау көрсетеді:

- біліктілік талаптарына сәйкес жұмыс тәжірибесін ескермей жастарды жұмысқа орналастыру бойынша шаралар қабылдау.

5.1.19. Жұмыс беруші кәсіподақ комитетімен консультациялар негізінде адам санын қысқартудың объективті қажеттілігі кезінде оның жағымсыз салдарларын азайту жөнінде шаралар өзірлеуге міндеттенеді.

## **5.2. Жұмыстан босатылатын қызметкерлерді жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету, даярлау, біліктілігін арттыру, қайта даярлау**

5.2.1. Жұмыс беруші жұмыскерлерді кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды қамтамасыз етеді;

5.2.2. Кәсіптік даярлаудан, қайта даярлаудан және біліктілікті арттырудан өтетін жұмыскерлер Еңбек кодексінде, ұжымдық, еңбек шарттарында көзделген кепілдіктерді пайдаланады;

5.2.3. Біліктілікті арттыру, біліктілікті растау (аттестациялау), қайта мамандандыру, жаңа мамандықтарға оқыту шарт негізінде Мекеме есебінен жүргізілсін. Қызметкерлерге біліктілік разрядтарын беру немесе арттыру қолданыстағы заңнамаға сәйкес жүргізіледі;

5.2.4. Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен белгіленген тәртіпте өткізілетін Мекеме қызметкерлерін аттестаттаудан өткізу кезінде аттестаттау комиссиясының құрамына Мекеме қызметкерлерінің өкілдерін (оның ішінде Кәсіподақ мүшелерін) қосуды қамтамасыз етеді;

5.2.5. Қызметкерлерді аттестаттау Мекеме қызметкерлерінің біліктілік деңгейінің біліктілік талаптарына сәйкестігін анықтау мақсатында жүргізіледі (қажеттілігіне қарай);

5.2.6. Аттестаттау алдыңғы аттестаттау мерзімі өткеннен кейін үш жылда кемінде бір рет өткізіледі (қажеттілігіне қарай);

5.2.7. Аттестаттауды өткізу мерзімдері мен кестесін Жұмыс беруші бекітеді және хабарлама тапсырыла отырып, жұмыс берушінің актісімен қызметкерлердің назарына жеткізіледі.

## **6. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ ЖӘНЕ ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ**

6.1. Мекеме қызметкерлерінің қалыпты жұмыс уақытының ұзақтығы аптасына 40 сағаттан аспауы керек.

6.2. ҚР ЕК және ҚР өзге де заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, құнделікті жұмыстың ұзақтығы 8 сағаттан аспауға тиіс. Мекемеде демалыс күндері бар 5 күндік жұмыс аптасы және еңбек шартына сәйкес ауысымдық жұмыс белгіленген. Жалпы демалыс күндері - сенбі және жексенбі.

6.3. Әкімшілік персонал үшін 8 сағаттық жұмыс күні бар 5 күндік жұмыс аптасы, демалыс күндері - сенбі және жексенбі белгіленеді.

6.4. Қызметкер еңбек шартының талаптарына сәйкес өзінің еңбек міндеттерін орындаудың жұмыс уақыты сағат 9.00 - дең 17.30 - га дейінгі уақыт болып табылады, қызметкерге құнделікті жұмыс кезінде берілетін тынығуға және тамактануға арналған үзіліс сағат 12.30-дан 13.00-ге дейін.

6.5. Қызметкерлер үшін (**Мекеме жұмысының ерекшелігіне байланысты қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін**) осы Шартқа сәйкес аптасына 36 сағат жұмыс ұзақтығы белгіленеді.

ҚР ЕК және ҚР өзге де заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, күнделікті жұмыстың ұзақтығы 6 сағаттан аспауга тиіс. Мекемеде еңбек шартына сәйкес демалыс күндері бар 6 күндік жұмыс аптасы белгіленген. Жалпы демалыс күні - жексенбі.

6.6. Ауысымдық жұмыс кезінде жұмыс режимдерін және ауысымдық кестелерді Кәсіподак комитетімен келісім бойынша Жұмыс беруші әзірлейді және бекітеді. Мекемедегі нақты Жұмыс кестелері мен режимдері Кәсіподак комитетімен және "Ішкі еңбек тәртібі ережелерімен" келіслеген бұйрықпен немесе өкіммен белгіленеді.

6.7. Қызметкерді қатарынан екі жұмыс ауысымы ішінде жұмысқа тартуға тыйым салынады;

6.8. Үстеме жұмыс ерекше жағдайларда жүргізіледі және әрбір қызметкер үшін тәулік ішінде 2 сағаттан аспауга тиіс.

6.9. Үстеме жұмыстарға: жұкті әйелдер мен он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер жіберілмейді.

6.10. Жұмыс беруші жұмыс уақытын есепке алуды ұйымдастырады.

6.11. Бір жарым жасқа дейінгі балалары бар жұмыс істейтін әйелдерге тынығуға және тамақтануға арналған үзілістен басқа, баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған қосымша үзілістер мынадай ұзақтықтағы жұмыстың әрбір үш сағатынан сиретпей беріледі:

1) Бір баласы барларға – әрбір үзіліс кемінде отыз минут;

2) екі немесе одан да көп баласы барларға - әрбір үзіліс кемінде бір сағат;

Баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер жұмыскердің өтініші бойынша тынығуға және тамақтануға арналған үзілістерге қосылады не жиынтық үзілістер жұмыс күнінің (ауысымның) басында немесе соңында беріледі;

Баланы тамақтандыруға арналған үзілістер (балаларды) жұмыс уақытына қосылады. Үзілістер уақытында әйелдердің (әкелердің, бала асырап алушылардың) орташа жалақысы сақталады;

6.12. Қызметкерлер үшін ұзақтығы күнтізбелік 28 күн болатын жыл сайынғы ақы төленетін негізгі демалыс белгіленеді. Жұмыс берушімен келісім бойынша жыл сайынғы демалыс екі бөлікке бөлінуі мүмкін, бұл ретте олардың біреуінің ұзақтығы күнтізбелік 14 күннен кем болмауы тиіс.

6.13. ПОҚ үшін демалыс ұзақтығы және оларға теңестірілген тұлғалар 56 күнтізбелік күнді құрайды.

6.14. Жыл сайынғы еңбек демалыстарының ұзақтығы қолданылатын жұмыс режимдері мен ауысымдық кестелерге қарамастан, еңбек демалысы күндеріне тұра келетін мереке күндері есепке алынбай, күнтізбелік күндермен есептеледі;

6.15. Қызметкерге жыл сайынғы еңбек демалысы кәсіподак комитетімен келісім бойынша жұмыс беруші бекіткен демалыс беру кестесіне сәйкес беріледі;

6.16. Жыл сайынғы еңбек демалыстарын беру кезектілігі жұмыс беруші еңбек қызметі басталғаннан бастап жұмыс істеген уақыт ішінде 5 айдан кейін қызметкерлердің пікірін ескере отырып бекітетін демалыстар кестесіне сәйкес айқындалады. Қызметкерге жыл сайынғы еңбек демалысын беру Мекеменің қалыпты жұмысына теріс етуі мүмкін жағдайларда, оны қызметкердің келісімімен басқа кезеңге ауыстыруға жол беріледі;

Екі жыл қатарынан еңбек демалысын бермеуге тыйым салынады;

6.17. Өндірістік қажеттілік болған жағдайларда қызметкер өзінің жазбаша келісімімен ғана еңбек демалысЫнан кері шақырылып алынуы мүмкін. Осыған байланысты еңбек демалысЫның пайдаланылмаған бөлігі тараптардың келісімі бойынша ағымдағы жұмыс жылы ішінде немесе келесі жұмыс жылында кез келген уақытта беріледі не келесі жұмыс жылының жыл сайынғы ақы төленетін демалысЫна қосылады.

6.18. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысынан жұмыскерді шақыртып алған кезде демалыстың пайдаланылмаған бөлігін басқа уақытта берудің орнына тараптардың келісімі бойынша жұмыскерге демалыстың пайдаланылмаған бөлігінің күндері үшін өтемақы төлемі жүргізіледі.

6.19. Жүкті әйелдерді, он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерді, сондай-ақ қауіпті еңбек жағдайлары бар ауыр жұмыстарда істейтін қызметкерлерді жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан кері шақырып алуға жол берілмейді;

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

6.21. Жыл сайынғы негізгі еңбек демалысы толық немесе оның бір бөлігіне ауыстырылады:

- қызметкердің уақытша еңбекке жарамсыздығы;
- жүктілік және босану бойынша демалыс кезінде.

Жыл сайынғы негізгі еңбек демалысы демалыс кезеңінде басталған еңбекке уақытша жарамсыздық кезінде қызметкердің демалысты үзу туралы өтініші берілген күннен бастап үзіліу және еңбекке жарамсыздық парагы аяқталғаннан кейін ұзартылуы мүмкін;

6.22. Еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша қызметкердің өтініші негізінде оған жалақысы сақталмайтын демалыс берілуге мүмкін. Жалақы сақталмайтын демалыстың ұзақтығы қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша айқындалады;

6.23. Қызметкердің жазбаша өтініші негізінде жұмыс беруші 5 күнтізбелік күнге дейін жалақысы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.:

- некені тіркеу;
- баланың тууы;
- жақын туыстарының қайтыс болуы;
- еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген өзге де жағдайларда.

6.24. Мереке күндері "Қазақстан Республикасындағы мерекелер туралы" ҚР 13.12.2001 ж. №267-II Заңымен белгіленген.

## **7. ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУ**

### **7.1. Жалақы**

7.1.1. Мекеме қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу Қазақстан Республикасының еңбекақы төлеу саласындағы нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес және Ережеге сәйкес жүргізіледі.

7.1.2. Мекеме жалақының жалпы қорын бас ЖОО белгілеген шектерде бөледі, қызметкерлердің жалпы санын, олардың көсіби және біліктілік құрамын айқындаиды. Филиал қолданыстағы заңнамаға және белгіленген жалақы қоры шегінде шаруашылық қызметінің нәтижелеріне сәйкес қызметкерлерге еңбекақы төлеу және ынталандыру, қосымша ақылар, үстемеақылар нысандарын, жүйесін белгілейді.

7.1.3. Мекемеде жалақының тұрақты, ауыспалы бөлігін және ынталандыруышы төлемдерді (қосымша төлемдер, сыйлықақылар) белгілей отырып, еңбекке ақы төлеудің уақыттық-сыйлықақылық жүйесі белгіленеді. Жалақының ауыспалы бөлігінің мөлшерін жұмыс беруші ішінәра азайтуы мүмкін немесе жалақының ауыспалы бөлігі тиісті бүйрек шығару арқылы жұмыс берушінің бастамасы бойынша бір жақты тәртіппен қызметкерге толық төленбеуі мүмкін.

7.1.4. Еңбекке ақы төлеудің жаңа шарттарын енгізуі немесе оларды өзгертуі әкімшілік қызметкерге жазбаша нысанда міндетті түрде хабарлай отырып жүргізеді, ол үшін еңбекке ақы төлеу шарттары өзгереді. Жаңа еңбек нормаларын енгізу және қолданыстағы еңбек нормаларын қайта карау туралы қызметкерлерге оларды енгізу немесе өзгерту көзделгенге дейін күнтізбелік он бес күннен кешіктірмей хабарлауға міндетті.

7.1.5. Еңбек шартында, Ұжымдық шартта, келісімдерде, жұмыс берушінің актілерінде айқындалған еңбекке ақы төлеу талаптары Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және өзге де нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген талаптармен салыстырғанда нашарлай алмайды;

7.1.6. Еңбек үшін қызметкерлерге ай сайын жалақы төленеді, оған тұрақты болік, сондай-ақ ынталандыруши төлемдер (сыйлықақылар) мен қосымша ақылар (олар болған кезде) кіреді.

7.1.7. Қызметкерлерге жалақы төленетін айдан кейінгі айдан 10-күнінен кешіктірілмейтін мерзімде Қазақстан Республикасының ұлттық валютасымен ақшалай нысанда төленеді.

7.1.8. Қызметкерлерге жалақы қызметкердің жеке банк карточкасына ақша аудару немесе Филиал кассасында қолма-қол ақша аудару арқылы төленеді.

7.1.9. Жалақы төленетін күн демалыс немесе мереке күндеріне тұра келген кезде төлем олардың қарсаңында жүргізіледі.

7.1.10. Еңбек шарты тоқтатылған кезде жұмыс берушіден жұмыскерге тиесілі сомаларды төлеу ол тоқтатылғаннан кейінгі үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

7.1.11. Өндірістік міндеттерді орындауға жіберілген қызметкердің қолданыстағы заңнамада белгіленген тәртіппен орташа жалақысы сақталады;

7.1.12. Жұмыскерді өндірістен қол үзіп біліктілігін арттыру үшін жіберген кезде оның жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады, оқыту жұмыс берушінің есебінен (бас ЖКОО-ның шақыруы бойынша) жүргізіледі;

## **7.2. Үстемеақылар, қосымша ақылар, сыйлықақылар және сыйақылар.**

7.2.1. Мекемеде Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген қосымша ақылар белгіленеді:

- лауазымдарды қоса атқару (қызмет көрсету аймағын кеңейту) және уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындау (алмастыру);
- орындалатын жұмыстар көлемін ұлғайту;
- Үстеме жұмыс;
- мереке және демалыс күндеріндегі жұмыс;
- түнгі уақыттағы жұмыс;
- еңбектің жоғары көрсеткіштері және орындалатын жұмыстың сапасы;
- маңызды және аса маңызды жұмыстарды орындау, қарқындылық;
- оқу және ғылыми-әдістемелік әзірлемелердің, ұсынымдардың, өз қызметі бағыты бойынша кітаптар мен оқулықтардың авторлығы, басқа да ғылыми еңбектер.

7.2.2. Лауазымдарды қоса атқарғаны және уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін атқарғаны (алмастырғаны) үшін қосымша ақы өзінің лауазымдық міндеттерімен қатар басқа лауазым бойынша қосымша жұмысты немесе уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін (өзінің негізгі міндеттерінен босатпай) орындастын қызметкерлерге белгіленеді.

7.2.3. Лауазымдарды қоса атқарғаны, уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқарғаны (алмастырғаны) үшін қосымша ақы орындалатын қосымша жұмыстың көлеміне, күрделілігіне, мерзіміне қарай жүргізіледі. Бұл ретте, егер уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру алмастыратын жұмыскердің лауазымдық міндеттеріне кіретін болса, уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқарғаны (алмастырғаны) үшін жұмыскерлерге қосымша ақы төленбейді.

7.2.4. Болмаған қызметкердің жұмысын қоса атқаратын қызметкерлерге қосымша ақы лауазымдарды нақты қоса атқарған күндері үшін жүргізіледі және әрбір қызметкерге осы қосымша ақының нақты мөлшері көрсетіле отырып, Филиал директорының бүйрығымен рәсімделеді. Лауазымын қоса атқаратын және уақытша болмаған

қызметкердің міндеттерін орындағының қызметкердің іссапарда болған уақыты үшін қосымша ақы төленбейді.

7.2.5. Ауыстырылатын қызметкер жұмысқа шыққан кезден бастап лауазымдарды қоса атқарғаны үшін қосымша ақы оның міндетін атқарушы қызметкерге ескертусіз тоқтатылады.

7.2.6. Үстеме және түнгі уақыттағы жұмыс үшін және демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс үшін қосымша ақы оның міндетін атқарушы қызметкерге ескертусіз жұмыс уақытын есепке алу Табеліндегі деректер негізінде жүргізіледі.

7.2.7. Демалыс және мереке күндеріндегі жұмысы үшін қызметкерге оның қалауы бойынша еңбек заңнамасына сәйкес басқа демалыс күні немесе ақы төленеді.

7.2.8. Мерзімнен тыс және түнгі уақытта, демалыс және мереке күндері жұмысқа тартуға қызметкердің жазбаша келісімімен (Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда) және филиал директорының атына құрылымдық бөлімшениң қызметтік жазбасы негізінде ғана жол беріледі. Филиал директорының бұйрығы қосымша төлемдерді төлеуге негіз болып табылады.

7.2.9. Қосымша ақылар мен үстемеақылар мөлшері Филиал директорының бұйрығымен белгіленген сомада белгіленеді.

7.2.10. Қосымша төлемдер өткен ай үшін жалақының негізгі бөлігін төлеумен бір мезгілде төленеді.

7.2.11. Қызметкердің жалақысынан ұстап қалу тек сот шешімі бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда жүргізіледі. Филиал алдындағы берешектерді өтеу үшін қызметкердің жалақысынан ұстап қалу қызметкердің жазбаша келісімі болған кезде филиалдың актілері негізінде де жүргізуі мүмкін. Ай сайынғы ұстап қалудың жалпы мөлшері қызметкерге тиесілі жалақының 50% - ынан аспауға тиіс.

7.2.12. Мекемеде филиалдың қаржылық мүмкіндіктеріне сүйене отырып, мереке күндеріне жұмыс қорытындысы бойынша қызметкерлерге біржолғы сыйақы беру қарастырылады.

### **7.3. Ұнталаңдыру төлемдері (сыйлақылар)**

7.3.1. Ұнталаңдыру төлемдері (сыйлықақылар) - бұл материалдық еңбек міндеттерін тиесінше орындағаны үшін қызметкерлерді көтермелебеу ерекше маңызды тапсырмалар мен ерекше шұғыл жұмыстарды, басшылықтың бір жолғы тапсырмаларын және т.б. сапалы және жедел орындағаны үшін қосымша жұмыс көлемі.

7.3.2. Сыйлықақы беру Филиал жұмысының нәтижелерін жақсартуда қызметкерлердің материалдық мүдделілігін күшейтуге және жауапкершілігін арттыруға бағытталған.

7.3.3. Филиал қызметкерлеріне сыйлықақы беру қаражат болған жағдайда директордың өкілеттігіне сәйкес оның бұйрығы негізінде жүргізіледі.

7.3.4. Қызметкерлерге сыйлықақы беру мемлекеттік мереке күндеріне, ұжымның тиісті тоқсандағы немесе жылдағы жұмыс қорытындыларына, қызметкер мен филиалдың дөңгелек және мерейтойлық күндеріне орайластырылуы мүмкін.

7.3.5. Жеке қызметкерлерге немесе қызметкерлер тобына сыйлықақы беру университеттің және оның жеке бөлімшелерінің одан әрі қалыпты жұмыс істеуіне және жұмыстағы басқа көрсеткіштерге байланысты болатын шұғыл және алдын ала құтпеген жұмыстарды уақытының және сапалы орындағаны үшін жүргізуі мүмкін.

7.3.6. Қызметкердің қызметін сипаттайтын, оған сыйлықақы беруге құқық беретін негізгі көрсеткіштер:

- еңбек тәртібін сақтау;
- лауазымдық міндеттерді үлгілі орындау;
- белгілі бір кезеңдегі жұмыс нәтижелері;
- мерейтойлық және мерекелік күндер.

### 7.3.7. Қызметкерге сыйлықақы берілмейді:

- оның тәртіптік жазасы болған кезде;
- филиалда жұмыс өтілі бір жылдан кем болған жағдайда.

## **8. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРГЕ БЕРИЛТЕІН ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР, ЖЕҢІЛДІКТЕР МЕН КОМПЕНСАЦИЯЛАР**

Әлеуметтік кепілдіктер мен женілдіктер олардың атынан ұжымдық шарт жасалған кәсіпорының барлық Қызметкерлеріне қолданылады.

8.1. Мекемеде кадрларды бекіту және салауатты өмір салтын насиҳаттау, спорттық, мәдени-бұқаралық және басқа да іс-шараларды өткізу, қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелерінің бос уақытын ұйымдастыру мақсатында Жұмыс беруші және Кәсіподақ комитеті мәдени-бұқаралық және спорттық жұмысты ұйымдастыру бойынша өзіне міндеттемелер қабылдайды, бекітілген тиесті шығыстар сметасына сәйкес осыған қаражат беледі, осыған байланысты Жұмыс беруші ай сайын осы мақсаттарға Жұмыс беруші кәсіподақ шотына Мекеменің мешікті қаражатының 1% аударады;

8.2. Лауазымдық міндеттерін адал атқарғаны, орындалған жұмыстардың жоғары сапасы, спорттық нәтижелерге қол жеткізгені, оның ішінде ерекше күрделі және шұғыл жұмыс істегені үшін, бастамашылдығы, шығармашылық белсенділігі және басқа да жетістіктері үшін Жұмыс беруші кәсіподақ комитетімен келісім бойынша мынадай көтермелеу түрлерін қолдана алады:

- алғыс жариялау;
- алғыс хаттар мен Құрмет грамоталарын табыстау;
- бағалы сыйлықтар мен ақшалай сыйақылар тапсыру.

8.3. Еңбек міндеттерін орындауға байланысты жарақаттануына, кәсіптік ауруға шалдығуына немесе денсаулығына өзге де зақым келуіне байланысты жұмыс беруші еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенше немесе мүгедектік белгіленгенге дейін не кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылуы белгіленгенге дейін қызметкерді негұрлым женіл жұмысқа уақытша ауыстыруға не Қазақстан Республикасының азаматтық заңнамасына, сондай-ақ еңбек шартының, ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес зиянның өтемін төлей отырып, оны жұмыстан босатуға міндетті;

8.4. Жұмыскер еңбек міндеттерін орындауга байланысты өндірістік жарақат алған, кәсіптік ауруға шалдықкан немесе денсаулығына өндіріске байланысты емес өзге де зақым келген кезде басқа жұмысқа уақытша ауысадан жазбаша түрде бас тартқан жағдайда, жұмыскермен еңбек шарты 52-баптың 1-тармағының 6) тармақшасында көзделген негіз бойынша тоқтатылады,

8.5. Еңбек кодексіне не ұжымдық шартқа сәйкес жұмыс берушінің қаражаты есебінен мерзімдік медициналық қарап тексеруден өтуге міндетті жұмыскерлердің олардан өткен уақытта жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады.

8.6. Донор болып табылатын жұмыскердің тексерілу және қан мен оның компоненттерін донациялау уақытында жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады, сондай-ақ оларға Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес өзге де кепілдіктер беріледі;

8.7. Жұмыс беруші өз қаражаты есебінен жұмыскерлерге еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеуге міндетті;

8.8. Денсаулық сақтау саласындағы үекілетті орган бекіткен тәртіппен берілген еңбекке жарамсыздық парактари еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақылар төлеу үшін негіз болып табылады;

8.9. Еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақылар жұмыскерлерге еңбекке қабілетсіздіктің бірінші күнінен бастап еңбекке қабілеттілігі қалпына келген күнге дейін немесе мүгедектік белгіленгенге дейін Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес есептелген олардың орташа жалақысы есебінен төленеді;

8.10. Жұмыс беруші Үкімет бекіткен Ережеге сәйкес еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақыларды орташа жалақы есебінде, бірақ 15 еселенген есептік көрсеткіштен аспайтын мөлшерде төлеуге міндеттенеді;

8.11. Еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша жәрдемақы төленбейді:

1) заңды қүшіне енген сот үкімімен кінәлі екені анықталған жағдайда, қылмыс жасау кезінде алған жарақаттарының салдарынан еңбекке уақытша қабілетсіздігі туындаған жұмыскерге;

2) соттың үйғарымы бойынша қызметкерді мәжбүрлеп емдеген (психикалық науқастардан басқа) уақыт үшін;

3) заңды қүшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен жұмыскердің кінәлі екені анықталған жағдайда, ол қамауда болған уақыт үшін және сот-медициналық сараптама жасалған уақыт үшін тоқтатыла тұрады;

4) жұмыскер алкоголь, есірткі және уытқұмарлық құралдарын пайдалануы салдарынан туындаған аурулардан немесе жарақаттардан еңбекке уақытша қабілетсіз болған кезде;

5) жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына келетін еңбекке уақытша қабілетсіздік күндері үшін;

8.12. Қазақстан Республикасының зейнетақымен қамсыздандыру туралы заңнамасында белгіленген мерзімнен кешіктірмей және сомада Зейнетақы төлеу бойынша зейнетақы жарналарын аударуды жүзеге асыру.

8.13. Барлық қызметкерлерге жұмыс орны мен орташа жалақысы сақтала отырып, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына кепілдік беріледі.

8.14. ПОҚ және оларға теңестірілген тұлғалар үшін демалыс ұзақтығы 56 күнтізбелік күнді қурайды.

8.15. ӨБҚ, ИСБ, ХОП-қа жататын басшыларға, мамандарға және басқа да қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы демалыс кестесіне сәйкес ұзақтығы 28 күнтізбелік күн беріледі.

8.16. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы немесе оның бір бөлігінің ұзақтығы кемінде күнтізбелік 14 күн болған жағдайда қызметкерге оның өтініші бойынша Филиал бюджетінде қаражат болған жағдайда сауықтыруға арналған материалдық көмек (сауықтыруға арналған материалдық көмек) төленуі мүмкін.

8.17. Сауықтыруға арналған материалдық көмек филиалда кемінде	3 (үш)
жыл жұмыс істеген қызметкерлерге ағымдағы күнтізбелік жылда	1 (бір) рет 1 (бір)
лауазымдық айлықақы мөлшерінде төленеді.	

8.18. Сауықтыруға материалдық көмек төлемі қызметкердің жазбаша өтініші негізінде Филиал директорының бүйректерімен рәсімделеді.

8.19. Филиал өз қаражаты есебінен қызметкерді оқытуға және біліктілігін арттыруға жібере алады. Бұл ретте қызметкер Филиалда оқыту шартында келісілген мерзімді өтеуге не оқыту шартының талаптарына сәйкес Филиалдың оқытуға жұмсаған шығындарын еңбек шарты мерзімнен бұрын бұзылған кезде жұмыспен өтеудің жұмыс істелмеген мерзіміне пропорционалды түрде өтеуге міндетті.

8.20. Филиал қызметкерлерге мынадай жағдайларда материалдық көмек көрсетуі мүмкін:

- баланың тууы;
- оның отбасы мүшелерінің бірінің: балаларының, ата-аналарының немесе жүбайының (және) қайтыс болғанда;
- қызметкердің күрделі емдеу / жолақтық операциясы;
- қызметкер қайтыс болғанда - отбасы мүшелерінің біріне немесе олар болмаган кезде жерлеуді үйімдастыруды өзіне алған адамға ақы төлеумен.

8.21. Қызметкерге материалдық көмек растайтын құжаттарды (туу, қайтыс болу туралы күеліктің көшірмелерін, дәрігерлік комиссияның қорытындысын, науқастану тарихынан үзінді көшірмені, емдеуші дәрігердің қорытындысын, шығыстарды растайтын

күжаттарды) ұсынған кезде оның жазбаша өтініші/ Филиал директорының атына жазылған жазбаша өтініші негізінде көрсетілуі мүмкін.

8.22. Жұмыс беруші жұмысынан айрылуына байланысты бір айдағы орташа жалақы мөлшерінде мынадай жағдайларда өтемекі төлемдерін жүргізеді:

1) жұмыс беруші – занды тұлға таратылған не жұмыс беруші – жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған жағдайда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде;

2) жұмыскерлердің саны немесе штаты қысқартылған жағдайда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде;

3) жұмыс беруші еңбек шартының талаптарын орындаған жағдайда, жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде тоқтатылады.

## **9. ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ ЖӘНЕ ДЕНСАУЛЫҚ, ЕҢБЕК ҚАУПСІЗДІГІ**

9.1. Тараптар еңбек заңнамасының нормаларына, Қазақстан Республикасының Еңбекті қорғау жөніндегі заңнамалық және өзге де нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес Жұмыскерлерге салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге міндеттенеді.

9.2. Мекеменің кәсіподақ комитеттерінің отырыстарында еңбекті қорғау мәселелерін тоқсан сайын қарауды қамтамасыз ету (қажеттілігіне қарай, жоғары түрған кәсіподақ ұйымының шақыруы бойынша).

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

Жұмыс беруші міндеттенеді:

9.2.1. Жұмыс беруші ұжымдық шартта еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі жағдайларын жақсарту жөніндегі іс-шараларды, санитарлық-сауықтыру іс-шараларын көздейді және оларды Кәсіподақтың тиісті органымен келіседі.

Қызметкерлер бұл мақсаттарға шығындар көтермейді. Қаражат көлемі Ұжымдық шартта айқындалады.

9.2.2. Жұмыс орындары орналасқан ғимараттардың (құрылыштардың) құрылышы бойынша олардың функционалдық мақсатына және еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкестігін қамтамасыз ету.

9.2.3. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің талаптарына сәйкес салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге, еңбекті қорғаудың жай-күйіне бақылауды жүзеге асыруға міндетті;

9.2.4. Жұмыс беруші әрбір жұмыскерді өзінің жұмыс орнындағы жұмыс жағдайларына қойылатын нормативтік талаптар туралы, сондай-ақ осы жағдайлардың нақты жай-күйі туралы жүйелі түрде хабардар етуге міндетті. Ақпаратта өндірістік ортага, Еңбек және демалыс тәртібі, жеңілдіктер мен өтемекшілерге, жеке қорғану құралдарына қойылатын талаптардың сақталуының нақты жай-күйі туралы деректер қамтылуға тиіс;

9.2.5. Жұмыс беруші жұмыскерлерге қауіпсіздік техникасы, өндірістік санитария, ертке қарсы құзет және еңбекті қорғаудың басқа да қағидалары бойынша нұсқама беруді қамтамасыз етеді;

9.2.6. Қызметкер еңбек міндеттерін атқарған кезде оның өмірі мен денсаулығына келтірілген зиян үшін жұмыс берушінің жауапкершілігі міндетті сақтандырылуға жатады.

9.2.7. Қызметкер еңбек міндеттерін атқару кезінде оның өмірі мен денсаулығына зиян келтірілген жағдайда, оған келтірілген зиянды өтеу ек-де және Қазақстан Республикасының азаматтық заңнамасында көзделген тәртіппен және шарттарда жүргізіледі.

9.2.8. Кәсіподақ өкілдері (Еңбек және халықты Өлеуметтік қорғау Министрлігінің № бүйрығы бойынша еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқигаларды тергеп-тексеруге

қатысады, еңбекті қорғау және еңбек жағдайларының жай-күйіне тексерулер жүргізеді және нәтижелері бойынша анықталған бұзушылықтарды жою туралы ұсыныстар енгізеді.

### **9.3. Еңбек қауіпсіздігі**

9.3.1. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылау мақсатында Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 203-бабына сәйкес өндірістік кеңес құрылады. Өндірістік кеңестің құрамына техникалық инспекторларды қоса алғанда, жұмыс берушінің өкілдері, Кәсіподак өкілдері тере-тендік негізде кіреді.

9.3.2. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің құрамы жұмыс берушінің және жұмыскерлер өкілдерінің бірлескен шешімімен бекітіледі.

9.3.3. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңесті екі жылда бір рет мерзімділікпен ротациялық негізде жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің қатарынан кеңес мүшелері сайлайтын төрага басқарады.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімдері жұмыс беруші мен жұмыскерлер үшін міндетті болып табылады.

9.3.4. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес жұмыс беруші мен жұмыскерлердің еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу жөніндегі бірлескен іс-қимылдарын ұйымдастырады, сондай-ақ техникалық еңбек инспекторларының жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауға тексерулер жүргізуін ұйымдастырады.

9.3.5. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың кандидатураларын кәсіптік одақ, ал ол болмаган жағдайда – қызметкерлердің кемінде үштен екісі қатысқан кезде көпшілік дауыспен Мекеме қызметкерлері арасынан жұмыскерлердің жалпы жинальсы ұсынады.

9.3.6. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен бекітіледі.

9.3.7. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың мәртебесі, құқықтары мен міндеттері, сондай-ақ олардың бақылауды жүзеге асыру тәртібі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен айқындалады.

9.3.8. Жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі, жұмыс берушінің қаражаты есебінен сала қызметкерлерін жыл сайын міндетті медициналық қарап-тексеруден өткізу жөніндегі іс-шараларды қаржыландырады.

## **10. КӘСІПОДАҚ ҰЙЫМЫ ҚЫЗМЕТИНІҢ ШАРТТАРЫ, ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН КЕПІЛДІКТЕРИ**

### **10.1. Кәсіподак мүшелері құқықтарының кепілдіктері.**

10.1.1. Кәсіподак мүшелері кәсіподак ұйымы тарапынан мәселелер бойынша өз мүдделерін қорғау құқығын пайдаланады:

- еңбекке ақы төлеу, әлеуметтік кепілдіктер мен өтемақылар;
- жұмысқа қабылдау, жұмыстан босату және жұмыспен қамту;
- кәсіби даярлау, біліктілігін арттыру және қайта даярлау;
- жұмыс уақыты мен демалыс уақытының тәртібі;
- еңбек қауіпсіздігі және денсаулықты қорғау;

10.1.2. Кәсіподак мүшелері Кәсіподактың тиісті органдарында тегін немесе женеілдікти шарттармен:

- барлық қызықтыратын сұрақтар бойынша кеңес және заң көмегін алуға;
- кәсіподак ұйымдарының мүлкін, спорттық және басқа да жабдықтарды, басқа да женеілдіктер мен қызметтерді пайдалануға.

## 10.2. Кәсіподақ ұйымының шарттары, құқықтары мен кепілдіктері

Кәсіподақ ұйымы ҚР Конституциясы, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі, «Кәсіптік одақтар туралы» ҚР Заңы негізінде жұмыс істейді.

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

10.2.2. Кәсіподақ комитеті жеке еңбек даулары мәселелері бойынша кәсіподақ мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін білдіреді және қорғайды, келісім комиссиясының құрамына кіреді. Жұмыс беруші кәсіподақ комитетінің кәсіподақ мүшелерінің мүдделерін білдіру құқығын мойындайды.

10.2.3. Жұмыс беруші кәсіподақ органдарының сайланбалы және басқа мүшелері үшін «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңында көзделген кепілдіктер береді. Бастауыш Кәсіподақ ұйымы комитетінің құрамына сайланған Қызметкерлерге орташа жалақысын сақтай отырып, қоғамдық міндеттерін орындау үшін аптасына бір күн беріледі және кәсіподақ комитетінің төрағасына ұжымдық шартта көзделген талаптармен демалысқа қосымша күн беріледі.

10.2.4. Кәсіподақ ұйымының жарғылық қызметін жүзеге асыру үшін Жұмыс беруші әлеуметтік - еңбек және басқа да мәселелер бойынша барлық қажетті ақпаратты тегін және кедергісіз береді.

10.2.5. Еңбек жағдайлары мен жалақыны белгілеу, еңбек туралы заңнаманы қолдану кәсіподақ комитетінің қатысуымен жүзеге асырылады.

10.2.6. Қысқа мерзімді кәсіподақ оқуы, съездердің, конференцияның, пленумдардың, төралқалардың және т.б. делегаттары ретінде қатысуы кезінде кәсіподақ комитетінің төрағасының жұмыс орны мен жалақысы сақтала отырып, жұмыстан босатылады.

10.2.7. Кәсіподақ комитеті Мекемеде еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асырады.

10.2.8. Кәсіподақ комитеті жылына кемінде 1 рет кәсіподақ мүшелерін еңбек туралы заңнаманы, осы Ұжымдық шартты сақтау бойынша жүргізіліп жатқан жұмыстар туралы хабардар етеді.

10.2.9. Жұмыс беруші мен оның өкілдерінің еңбек заңнамасын және еңбек құқығы нормаларын, Шарт міндеттемелерін қамтитын өзге де нормативтік құқықтық актілерді сақтауына бақылауды жүзеге асыру құқығына сайланбалы Кәсіподақтар мүшелері және осы органдардың басқа да заңды өкілдері ие болады.

10.2.10. Жұмыс беруші әлеуметтік-енбек және басқа да мәселелер бойынша барлық қажетті ақпаратты тегін және кедергісіз береді. Еңбек жағдайлары мен жалақыны белгілеу, еңбек туралы заңнаманы қолдану кәсіподақ комитетінің қатысуымен жүзеге асырылады.

10.2.11. Кәсіподақ өкілдерін консультативтік-кеңесші органдарға, комиссияларға және еңбек қатынастары және әлеуметтік-экономикалық мәселелермен байланысты құқықтық актілердің жобаларын өзірлеу жөніндегі, сондай-ақ қызметкерлерді марапаттау жөніндегі басқа да жұмыс органдарына (топтарға) енгізеді.

10.2.12. Кәсіподақтың құқығы:

1) Жұмыс берушілердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік құқықтық актілерді, Жұмыс берушінің Мекемедегі жұмыс орындарында қалыпты еңбек жағдайлары мен қауіпсіздік техникасын жасау жөніндегі келісімдерді, ұжымдық шарттарды сақтауына қоғамдық бақылау жасау арқылы жұмыскерлердің еңбекті қорғау құқықтарын Жұмыс берушінің алдында коргауды жүзеге асыруға;

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

3) Жұмыс берушілерден және Мекеменің өзге де лауазымды адамдарынан өз функцияларын орындау үшін қажетті ақпарат пен түсіндірмелер, оның ішінде жазбаша түрде алуга құқылы;

4) Жұмыс берушілердің келісімдерде, ұжымдық шарттарда еңбекті қорғау бөлігінде көзделген міндеттемелерді орындаудың тексерулердің жүзеге асыруға және тексеру қорытындылары бойынша лауазымды адамдардың атына анықталған бұзушылықтарды жою туралы ұсыныстар енгізуге міндетті;

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

6) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнамасының, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау ережелерінің бұзылуына кінәлі Жұмыс берушілерді және Мекеменің өзге де лауазымды адамдарын жауаптылық тарту туралы талаптармен тиісті мемлекеттік органдарға жүгінуге, еңбекті қорғау, өндірістегі жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды жасыру бөлігіндегі келісімдер мен ұжымдық шарттарда құқылы;

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

8) еңбек міндеттерін орындаудың байланысты мертігу немесе денсаулыққа өзге де закымдану салдарынан келтірілген зиянды өтеу құқықтарын қорғау үшін және Қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау құқықтарына қысым жасалған басқа да жағдайларда Қызметкерлердің өтініші бойынша сотқа талап-арыздармен жүгінуге құқығы бар.

10.2.13. Бастауыш кәсіподак ұйымының сайланбалы органына сайлануына байланысты негізгі жұмысынан босатылған қызметкерлер Мекеменің басқа қызметкерлері сияқты Шартта көзделген еңбек құқықтарына, кепілдіктер мен женілдіктерге ие болады.

10.2.14. Кәсіподак комитетінің құрамына кіретін және нетізгі жұмысынан босатылмаған Қызметкерлерді өздері мүшелері болып табылатын кәсіподак комитеті органының алдын ала келісімінсіз еңбек шартын Жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға, сондай-ақ тәртіптік жаза қолдануға немесе басқа жұмысқа ауыстыруға жол берілмейді.

10.2.15. Жұмыс беруші кәсіподак мүшелеріне қатысты тікелей немесе жанама түрде кемсітүшілік сипаттағы ешқандай шаралар қолданбайды: қысым көрсету, қорқыту, тәртіптік жаза қолдану және кәсіподак мүшелерінің құқықтары мен заңмен қорғалатын мүдделерін қорғау жөніндегі кәсіподак комитетінің қызметіне кедергі жасамау.

10.2.16. Жұмыс беруші кәсіподак белсенділерін (кәсіподак комитетінің ұсынысы бойынша) кәсіподак оқуы, съездерге, конференцияларға, төралқалардың, пленумдар мен комиссиялардың жұмысына делегат ретінде қатысу кезеңінде орташа жалақысын сақтай отырып жұмыстан босатады.

## **11.Шарттың даналары, көшірмелері және оны сақтау**

11.1. Осы шарт мемлекеттік және орыс тілдерінде жасалды. Шартқа төрт данада қол қойылды және мөрлермен куәландырылды, олардың әрқайсысының бірдей заңды құші бар. Бір данасы Жұмыс берушіде, екіншісі кәсіподак комитетінде, үшіншісі Алматы қаласы бойынша бақылау және халықты әлеуметтік қорғау департаментінде, төртіншісі Алматы қаласының «YNTYMAQ» орта және шағын бизнес қызметкерлерінің кәсіподагы» ҚБ Қалалық филиалында сақталады.

11.2. Шарттың көшірмелері Мекеменің барлық бөлімшелері мен кәсіптік топтарына беріледі.

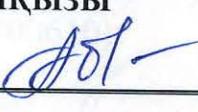
## 12. ТАРАПТАРДЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

12.1. Шартқа қол қойған Тараптардың әрқайсысы өз өкілеттіктері шегінде оның мақсаттарын іске асыру үшін жауап береді және туындайтын мәселелерді тен құқықтық және өзара сыйластық, басқаға беру және уағдаластық қағидаттарында шешуде ынтымақтасуға міндеттенеді.

12.2. Ұжымдық шарт жасасу, оны өзгерту жөніндегі ұжымдық келіссөздерге қатысадан жалтарған және қол қоюдан заңсыз бас тартқан тараптардың өкілдері келісілген ұжымдық шарт КР заңнамасына сәйкес жауапты болады.

12.3. Ұжымдық шарттың бұзылуына және орындалмауына, сондай-ақ оның орындалуын бақылауды жүзеге асыру үшін қажетті ақпаратты ұсынбауына кінәлі тұлғалар объективті себептер болмаған кезде Қазақстан Республикасының заңнамасына және осы Шартқа сәйкес жауапты болады.

## 13. ТАРАПТАРДЫҢ ҚОЛДАРЫ

<b>Жұмыс беруші:</b> Директор  <b>ЕРКЕБАЕВ НҰРЖАН БАТЫРҰЛЫ</b>   Т.А.Ә.	<b>Кәсіподақ:</b> Төраға  <b>АБЛАЕВА ГУЛИРА ҚАЛЫМТАЙҚЫЗЫ</b>   Т.А.Ә.
---	--

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
на 2021 -2025гг**

Коллективный договор между работодателем Алматинского филиала негосударственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов» и профсоюзным комитетом по урегулированию социально-экономических и трудовых отношений

принят  
на общем собрании коллектива  
«08» «февраля» 2021 г.

**По поручению собрания Коллективный договор подписали:**

**руководитель Алматинского филиала негосударственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт –Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов» (БИН: 930541000610):**

**ЕРКЕБАЕВ НУРЖАН БАТЫРОВИЧ**

**председатель профсоюзного комитета:**

**АБЛАЕВА ГУЛИРА КАЛЫМТАЕВНА**

Мониторинг проведен

Зарегистрирован в департаменте

Государственным инспектором комитета труда, миграции и социальной защиты населения РК по городу Алматы

« \_\_\_\_\_ » 2021 г.

Ф.И.О. (подпись, печать)

Присвоен регистрац. № \_\_\_\_\_

Ф.И.О. (подпись, печать)

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», Генеральным соглашением между Правительством Республики Казахстан, Республиканским объединением профсоюза и Республиканскими объединениями работодателей, Отраслевым соглашением о социальном партнерстве, заключенным между Министерством экономики РК и РОО «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников среднего и малого бизнеса «YNTYMAQ», Региональным соглашением г. Алматы и другими законодательными и нормативными актами, действующими на территории Республики Казахстан в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения и направленный на повышение социальной защищенности работников, а также на повышение взаимной ответственности сторон (Работодателя и Профсоюзного комитета), улучшение деятельности Учреждения, выполнение требований Трудового Кодекса и настоящего договора.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту - Договор) заключен между Работодателем «Алматинский филиал негосударственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов»» (далее Учреждение), в лице Еркебаева Н.Б., и Работниками Алматинского филиала негосударственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Санкт Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов» (далее - Работник), интересы которых представляет Председатель профсоюзного комитета, в лице Аблаевой Г.К. (далее – Профсоюзный комитет).

1.2. Стороны достигли соглашения и подписали настоящий коллективный договор с целью согласования важнейших условий и положений, обеспечивающих взаимные интересы Сторон:

- гарантии защиты трудовых прав и интересов работников Учреждения;
- соблюдение правовых норм и улучшение социально-экономического положения работников Учреждения дополнительно к Трудовому кодексу Республики Казахстан;
- реализация прав работников на участие в управлении Учреждением и в локальном регулировании трудовых отношений;
- согласование социально-экономических интересов работников и деятельности администрации для обеспечения эффективной работы Учреждения;
- совершенствование принципов и форм социального партнерства между Работодателем (Учреждением) и Профсоюзным комитетом.

1.3. Стороны уведомлены о том, что в ходе переговоров каждая из Сторон имела право и возможность выставлять свои требования и предложения, не противоречащие законодательству Республики Казахстан. Настоящий Договор заключен сторонами добровольно и на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

## 2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками Учреждения на основе согласования взаимных интересов Сторон, в котором каждая из Сторон знает и признает полномочия представителей другой Стороны и на этом основании принимает на себя определенные обязательства. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора и ответственность их представителей за невыполнение по их вине отдельных его положений.

2.2. Предметом настоящего Договора является достижение взаимопонимания между Сторонами в рамках социального партнерства и предоставления Работникам социальных гарантий и льгот, установление преимущественно дополнительных, по сравнению с законодательством,

положений об условиях труда и его оплате, охране труда и здоровья, гарантий и льгот, определенных настоящим Договором.

2.3. Коллективный договор направлен на защиту социальных, экономических и законных интересов работающих, обеспечение эффективной работы Учреждения, повышение взаимной ответственности сторон, подписавших настоящий Договор.

### **3. СРОК И СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА**

3.1. Договор вступает в силу с даты подписания и действует до принятия нового коллективного договора (**2021-2025 гг.**).

3.2. Действие Договора распространяется на Работодателя и Работников Учреждения, состоящих в его штате и работающих на условиях трудового договора в соответствии с трудовым законодательством.

3.3. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия производятся по согласованию сторон. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Договора и улучшающие социально-экономическое положение Работников, расширяют действие соответствующих пунктов Договора с момента вступления их в силу.

3.4. В период действия Договора разъяснение отдельных его пунктов осуществляется двухсторонней комиссией. Комиссия, созданная из равного числа представителей сторон, разрабатывает изменения и дополнения в договор и вносит их на обсуждение общего собрания трудового коллектива в течение месяца с момента издания приказа о создании подготовительной комиссии. Стороны не вправе в одностороннем порядке изменять, дополнять или прекращать действие любого пункта Договора.

3.5. Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) Учреждения.

3.6. При смене собственника имущества действие Коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранения, изменения и дополнения действующего.

3.7. При ликвидации Учреждения, объявлении его банкротом Коллективный договор прекращает действие с даты прекращения трудовых договоров со всеми Работниками Учреждения.

3.8. Коллективный договор распространяется на всех Работников Учреждения, от имени которых подписан договор.

3.9. За неисполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, стороны несут ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан, настоящим Договором, трудовыми договорами и внутренними нормативными документами.

### **4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН**

Права и обязанности Сторон в процессе трудовых отношений регламентируются действующим законодательством Республики Казахстан, настоящим Коллективным договором, трудовыми договорами и внутренними нормативными актами Учреждения, изданными в пределах его полномочий.

#### **4.1. Работодатель обязан:**

4.1.1. Соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, соглашений, коллективного, трудового договоров, изданных им актов;

4.1.2. При приеме на работу заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом;

4.1.3. Предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

4.1.4. Своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;

4.1.5. Знакомить работников с правилами трудового распорядка, иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника и Коллективным договором;

4.1.6. Рассматривать предложения профсоюзного комитета и предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, а также контроля за их выполнением;

4.1.7. Вести коллективные переговоры в порядке, установленном трудовым кодексом;

4.1.8. Обеспечивать работникам условия труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами;

4.1.9. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей за счет собственных средств;

4.1.10. Предоставлять информацию уполномоченному органу по вопросам занятости в соответствии с требованиями законодательства РК о занятости;

4.1.11. Выполнять предписания государственных инспекторов труда;

4.1.12. Приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью работника и иных лиц;

4.1.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников;

4.1.14. Страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

4.1.15. Предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск (по согласованию с Профсоюзным комитетом);

4.1.16. Обеспечивать сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, и сведения об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение;

4.1.17. Принимать меры по предотвращению рисков на рабочих местах и в технологических процессах, проводить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса;

4.1.18. Вести учет рабочего времени, в том числе сверхурочных работ, во вредных и опасных условиях труда, выполняемых каждым работником;

4.1.19. Возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника, при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в соответствии с Трудовым кодексом и законодательством Республики Казахстан;

4.1.20. Беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного государственного органа по труду и местного органа по инспекции труда, представителей работников - профком, технических инспекторов по охране труда, общественных инспекторов по охране труда - для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в Учреждении и соблюдения законодательства Республики Казахстан, а также для расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью и профессиональными заболеваниями;

4.1.21. Обеспечивать ведение реестров или других документов, определяемых работодателем, в которых указываются фамилия, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) и дата рождения работников моложе восемнадцати лет;

4.1.22. Осуществлять сбор, обработку и защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Республики Казахстан о персональных данных;

4.1.23. Осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда;

4.1.24. По согласованию с Профсоюзным комитетом, в случаях, предусмотренных ТК РК, принимать локальные акты, содержащие нормы трудового права, в том числе Положения.

В случае, если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом акта Работодателя либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения;

4.1.25. При недостижении согласия по проектам акта работодателя возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего Работодатель имеет право принять акт, который может быть

обжалован Профсоюзным комитетом в соответствующую государственную инспекцию по труду или в суд;

4.1.26. Создавать условия Профсоюзному комитету для совместного с Работодателем рассмотрения вопросов, касающихся социально-экономических и трудовых отношений;

4.1.27. Осуществлять Рассмотрение обращений, писем, предложений и других документов Профкома Работодателю в сроки не более, чем 7 календарных дней;

4.1.28. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием Учреждения:

- об изменениях условий труда в Учреждении в связи с изменением экономических, технологических условий;

- о важнейших организационных изменениях (реорганизация или ликвидация) Учреждения в целом или в части, затрагивающей экономические и социально-трудовые интересы большинства Работников Учреждения;

- о важнейших технологических изменениях, влекущих за собой изменение условий труда большинства Работников Учреждения;

- об условиях и оплате труда персонала, о текущем финансовом состоянии, перспективных планах развития Учреждения. В свою очередь Профсоюзный комитет берет на себя обязательства о неразглашении любой конфиденциальной информации;

4.1.29. Обеспечивать гарантию прав избранных работников профсоюзного комитета, предусмотренных Законом РК «О профессиональных союзах» согласно пп.2 ст. 26 с председателем профсоюзного комитета (не освобожденный от основной работы) не может быть расторгнут Трудовой договор по инициативе Работодателя без мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа. Председатель профсоюзного комитета для выполнения общественных обязанностей в интересах своих членов на время профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах (конференциях), созываемых профсоюзами, а так же в работе их Пленумов, Президиумов освобождается от основной работы. Условия освобождения и порядок оплаты предусматривает сохранение за ним рабочего места и заработной платы;

4.1.30. Использовать все возможности и оказывать всестороннее содействие повышению профессионального уровня работников. Не препятствовать повышению квалификации Работника за счет его собственных средств;

4.1.31. Проводить сокращение численности работников в соответствии с трудовым законодательством РК; информировать о сокращении численности Профсоюзный комитет и Работников не позднее, чем за 2 месяца до предполагаемого сокращения штатов;

4.1.32. Представлять высвобождающимся Работникам-членам профсоюза приоритетное, по отношению к сторонним кандидатурам, право занимать имеющиеся в Учреждении вакансии, при условии наличия соответствующего образования и квалификации;

4.1.33. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата предоставлять лицам:

- имеющим высокую квалификацию;

- беременным женщинам; женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет; матерям-одиночкам и отцам-одиночкам, имеющим детей в возрасте до 14 лет;

- работникам, имеющим детей-инвалидов до достижения ими возраста 18 лет (за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1), 3)-18) пункта 1 ст. 52 ТК РК);

- лицам, получившим в период работы в Учреждении трудовые увечья, профзаболевания;

- лицам, которым осталось менее двух лет до достижения пенсионного возраста.

4.1.35. Работодатель имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом.

## **4.2. Работодатель имеет право:**

4.2.1. На свободу выбора при приеме на работу;

4.2.2. Изменять, дополнять, расторгать Трудовые договоры с Работниками в порядке и по основаниям, которые установлены Трудовым Кодексом РК;

4.2.3. Издавать в пределах своих полномочий акты Работодателя. Издание актов, связанных с изменением условий труда, осуществляется в соответствии со статьей 46 Трудового Кодекса;

- 4.2.4. Требовать от Работников выполнения условий трудового, коллективного договоров, правил трудового распорядка и других актов Работодателя;
- 4.2.5. Поощрять Работников, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать Работников к материальной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым Кодексом;
- 4.2.6. На возмещение ущерба, нанесенного Работником при исполнении трудовых обязанностей;
- 4.2.7. Обращаться в суд в целях защиты своих прав и законных интересов в сфере труда;
- 4.2.8. Устанавливать Работнику испытательный срок;
- 4.2.9. На обращение за разрешением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию и в суд в порядке, предусмотренном ТК РК.

#### **4.3. Работник обязан:**

- 4.3.1. Выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым, коллективным договорами, актами Работодателя;
- 4.3.2. Соблюдать трудовую дисциплину;
- 4.3.3. Соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;
- 4.3.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя и Работников;
- 4.3.5. Сообщать Работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя и Работников, а также о возникновении иных ситуаций, мешающих трудовому процессу;
- 4.3.6. Не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;
- 4.3.7. Возмещать Работодателю причиненный вред в пределах, установленных Трудовым Кодексом и договором о полной материальной ответственности;
- 4.3.8. Постоянно повышать свой профессиональный уровень.

#### **4.4. Работник имеет право:**

- 4.4.1. На заключение, изменение, дополнение и расторжение Трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым Кодексом;
- 4.4.2. Требовать от Работодателя выполнения условий трудового, коллективного договоров;
- 4.4.3. На безопасность и охрану труда;
- 4.4.4. На получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда;
- 4.4.5. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового, коллективного договоров;
- 4.4.6. На оплату вынужденного простоя в соответствии с Трудовым Кодексом, не ниже установленной минимальной заработной платы в РК;
- 4.4.7. На отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;
- 4.4.8. На объединение, включая право на создание профессионального союза или других объединений, а также членство в них, для предоставления и защиты своих трудовых прав, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан;
- 4.4.9. На участие через профсоюзный комитет в коллективных переговорах и в разработке проекта коллективного договора, а также на ознакомление с подписанным Коллективным договором;
- 4.4.10. На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом;
- 4.4.11. На возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- 4.4.12. На обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан;
- 4.4.13. На гарантии и компенсационные выплаты;

- 4.4.14. На защиту своих прав и законных интересов всеми не противоречащими закону способами;
- 4.4.15. На равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;
- 4.4.16. На обращение за разрешением трудового спора в согласительную комиссию, в суд (по выбору);
- 4.4.17. На рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;
- 4.4.18. На отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или профсоюзного комитета;
- 4.4.19. На обращение в уполномоченный орган по труду или его территориальные подразделения о проведении обследования условий безопасности и охраны труда на рабочем месте, а также на представительное участие в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;
- 4.4.20. На обжалование действий (бездействия) Работодателя в области безопасности и охраны труда;
- 4.4.21. На оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда;
- 4.4.22. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными законами Республики Казахстан;
- 4.4.23. На обеспечение защиты персональных данных, хранящихся у Работодателя;
- 4.4.24. На иные права, предусмотренные Трудовым Кодексом РК.

#### **4.5. Обязательства Профсоюзного комитета**

Профсоюзный комитет (по Постановлению Исполкома) обязуется:

- 4.5.1. Осуществлять контроль за соблюдением Трудового законодательства, за выполнением условий настоящего Договора;
- 4.5.2. Представлять и защищать социально-трудовые права и интересы работников;
- 4.5.3. Вести с работодателем коллективные переговоры по разработке проекта и заключения Коллективного договора, получать в этих целях необходимую информацию по вопросам трудовых отношений;
- 4.5.4. Участвовать в урегулировании трудовых споров между работником и работодателем в порядке, установленном Трудовым Кодексом;
- 4.5.5. Призывать Работников к соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- 4.5.6. Принимать участие в организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, в организации отдыха детей Работников Учреждения;
- 4.5.7. Проводить правовое обучение по трудовому законодательству;
- 4.5.8. Добиваться улучшения условий труда Работников и обеспечения безопасности на рабочих местах;
- 4.5.9. При выполнении условий данного Договора поддерживать стабильность социально-трудовых отношений в Учреждении на весь период действия Договора. Отказаться от организации и проведения забастовок;
- 4.5.10. Использовать профсоюзные взносы Работников и отчисления Учреждения в соответствии со сметой, утвержденной согласно требованию Положения о профсоюзной организации;
- 4.5.11. Выполнять установленную законодательством процедуру разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров между Работником и Работодателем.
- 4.5.12. Профсоюзный комитет имеет право:
  - в период с августа по сентябрь, по Постановлению Исполкома Профсоюзного комитета, оказывать материальную помощь нуждающимся ученикам школ (детей сотрудников-членов профсоюза Учреждения) - в размере 10 000 (десять тысяч) тенге и более;

- обеспечивать на Новогодние праздники подарками детей сотрудников-членов профсоюза Учреждения (от 0 до 11 лет включительно);
- выделять 30 000 (тридцать тысяч) тенге юбилярам-членам профсоюза, достигшим 50, 60, 70, 80 лет (по постановлению Исполкома);
- выделять 30 000 (тридцать тысяч) тенге члену профсоюза Учреждения в случае дорогостоящего лечения (стоимостью более 100 000 тенге) при предоставлении подтверждающих документов;
- выделять в случае потери близких родственников - мать, отец, дети, муж (жена) - членам профсоюза 30 000 (тридцать тысяч) тенге;
- оказывать материальную помощь при уходе на пенсию по возрасту членам профсоюза в сумме 20 000 (двадцать тысяч) тенге;
- оказывать материальную помощь Работнику (член профсоюза) по личному заявлению не чаще 1 раза в три года.

## **5. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА**

Стороны признают, что условия приема на работу, увольнения, обеспечения занятости и развития персонала регулируются в соответствии с требованиями трудового законодательства Республики Казахстан.

### **5.1. Трудовые отношения.**

#### **Обеспечение занятости, подготовка, повышение квалификации, переподготовка и трудоустройство высвобождаемых работников**

Стороны исходят из того, что:

5.1.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Договором. Трудовой договор должен содержать обязательные условия, предусмотренные ст.28 Трудового Кодекса Республики Казахстан;

5.1.2. Действие трудового договора начинается со дня его подписания сторонами либо с установленной в нем даты;

5.1.3. Фактическое допущение к работе осуществляется только после подписания сторонами трудового договора. В случае отсутствия и (или) неоформления надлежащим образом трудового договора по вине работодателя он несет ответственность в порядке, установленном законами Республики Казахстан. В этом случае трудовые отношения считаются возникшими с того дня, когда работник приступил к работе;

5.1.4. Внесение изменений и дополнений в трудовой договор, в т. ч. при переводе на другую работу, осуществляется сторонами в письменной форме в виде дополнительного соглашения;

5.1.5. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, издаваемым на основании заключенного трудового договора;

5.1.6. Работодатель в трехдневный срок обязан ознакомить Работника с приказом. Ознакомление с приказом удостоверяется подписью Работника;

5.1.7. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию приказа;

5.1.8. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с правилами внутреннего трудового распорядка в Учреждении, иными актами Работодателя, имеющими отношение к работе (трудовой функции) Работника, настоящим договором;

5.1.9. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором;

5.1.10. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством;

5.1.11. Работодатель разрабатывает мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работника в случае сокращения численности или штата работников. При сокращении численности или штата работников заранее, не менее чем за два месяца до

начала проведения соответствующих мероприятий, Работодатель должен письменно уведомить Профсоюзный комитет;

5.1.12. Работодатель должен предоставлять Профсоюзному комитету копии приказов о предстоящем сокращении численности или штата Работников, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий;

5.1.13. Работодатель обязан проводить сокращение численности или штата работников в соответствии с трудовым законодательством. В случае сокращения информировать работников не позднее, чем за 1 месяц до его начала, в случае массового высвобождения (более 10 человек в пределах одного сокращения) - не позднее, чем за полтора месяца до начала сокращения, в случае ликвидации организаций - не позднее, чем за 2 месяца. Не допускается расторжение трудового договора по сокращению численности и штата работников без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от Работодателя и Работников;

5.1.14. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя или перевод на другую работу, наложение дисциплинарного взыскания работникам, являющимся членами Профсоюза, осуществляют с предварительного согласия Профсоюза.

5.1.15. При необходимости сокращения рабочих мест в первую очередь сокращают вакансии или предоставляется право работникам перейти на вакантные места в соответствии с их квалификацией;

5.1.16. Работодатель обязан не расторгать трудовой договор по сокращению штата (численности) со следующими категориями Работников:

- женщинами-работницами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет;
- беременными женщинами, предоставившими работодателю справку о беременности;
- матерями-одиночками, отцами-одиночками, имеющими детей в возрасте до 14 лет;
- работниками, имеющими детей-инвалидов до достижения ими возраста 18 лет (за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1), 3)-18) пункта 1 ст. 52 ТК РК);
- с иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери;
- лицами, получившими в период работы в организации трудовые увечья, профзаболевания;
- в период временной нетрудоспособности работника;
- в период пребывания работника в оплачиваемом ежегодном трудовом отпуске.

Также не допускается расторжение трудового договора с работниками, которым осталось менее двух лет до достижения пенсионного возраста, установленного ст.11 Закона «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», по основанию сокращения численности или штата работников без наличия положительного решения комиссии;

5.1.17. При расторжении трудового договора по сокращению штата преимущественное право на оставление на работе отдается работникам с высокой квалификацией и производительностью труда, при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, в семье которых один из супругов имеет статус безработного (наличие в семье других иждивенцев), стаж работы в данном Учреждении.

5.1.18. Работодатель оказывает поддержку молодым специалистам путем принятия мер по трудоустройству молодежи без учета опыта работы в соответствии с квалификационными требованиями;

5.1.19. Работодатель обязуется при объективной необходимости сокращения численности на основе консультации с профсоюзным комитетом разрабатывать меры по снижению ее негативных последствий.

## **5.2. Обеспечение занятости, подготовка, повышение квалификации, переподготовка, трудоустройство высвобождаемых работников**

5.2.1. Работодатель обеспечивает работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации;

5.2.2. Работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, пользуются гарантиями, предусмотренными Трудовым Кодексом, коллективным, трудовым договорами;

5.2.3. Работодатель обеспечивает повышение квалификации, подтверждение квалификации (аттестацию), переквалификацию, обучение новым профессиям производить за счет Учреждения

на основе договоров. Присвоение или повышение квалификационных разрядов работникам производится в соответствии с действующим законодательством;

5.2.4. Работодатель обеспечивает включение в состав аттестационной комиссии представителей Работников Учреждения (в том числе, членов Профсоюза) при проведении аттестации Работников Учреждения, проводимой в порядке, установленном действующим законодательством Республики Казахстан;

5.2.5. Аттестация Работников проводится в целях определения соответствия уровня квалификации работников Учреждения квалификационным требованиям (по мере необходимости);

5.2.6. Аттестация проводится не реже одного раза в три года после истечения срока предыдущей аттестации или по мере необходимости;

5.2.7. Сроки и график проведения аттестации утверждаются Работодателем и доводятся до сведения Работников актом Работодателя с вручением уведомления.

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

6.1. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников Учреждения не может превышать 40 часов в неделю.

6.2. Продолжительность ежедневной работы не может превышать 8 часов, за исключением случаев, предусмотренных ТК РК и иными законами РК.

6.3. Для административного персонала устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с 8 часовым рабочим днем, выходные дни – суббота и воскресенье.

6.4. Рабочим временем, в течение которого Работник в соответствии с условиями трудового договора выполняет свои трудовые обязанности, является время с 9.00 часов до 17.30 часов, перерыв для отдыха и приема пищи, предоставляемый Работнику в течение ежедневной работы, - с 12.30 до 13.00.

6.5. Для профессорско-преподавательского состава устанавливается продолжительность работы в соответствии с настоящим Договором - 36 часов в неделю.

6.6. Продолжительность ежедневной работы не может превышать 6 часов, за исключением случаев, предусмотренных ТК РК и иными законами РК. В Учреждении установлена 6-ти дневная рабочая неделя с выходными днями согласно трудового договора. Общим выходным днём является воскресенье.

6.7. При сменной работе режимы работы и графики сменности разрабатываются и утверждаются Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом. Конкретные графики и режимы работ в Учреждении устанавливаются приказом или распоряжением, согласованным с Профсоюзным комитетом и «Правилами внутреннего трудового распорядка».

6.8. Привлечение работника к работе в течение двух рабочих смен подряд запрещается.

6.9. Сверхурочная работа производится в исключительных случаях и не должна превышать для каждого работника 2-х часов в течение суток.

6.10. К сверхурочным работам не допускаются беременные женщины и работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста.

6.11. Работодатель организует учет рабочего времени.

6.12. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва для отдыха и приема пищи, дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа работы следующей продолжительности:

- 1) имеющим одного ребенка – каждый перерыв не менее тридцати минут;
- 2) имеющим двух или более детей – каждый перерыв не менее одного часа

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

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

6.13. Для Работников устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. По согласованию с Работодателем, ежегодный отпуск

может быть разделен на части, при этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

6.14. Для ППС и приравненных к ним лиц продолжительность отпуска составляет 56 календарных дней.

6.15. Продолжительность ежегодных трудовых отпусков исчисляется в календарных днях без учета праздничных дней, приходящихся на дни трудового отпуска, независимо от применяемых режимов работы и графиков сменности;

6.16. Ежегодный трудовой отпуск предоставляется Работнику согласно графика представления отпусков, утвержденного Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом;

6.17. Очередность представления ежегодных трудовых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения работников после 5-ти месяцев с начала трудовой деятельности за проработанное время. В случаях, когда предоставление работнику ежегодного трудового отпуска может неблагоприятно оказаться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается перенос его на другой период с согласия работника. Запрещается непредставление трудового отпуска в течение двух лет подряд.

6.18. В случаях производственной необходимости работник может быть отзван из трудового отпуска только с письменного его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть трудового отпуска по соглашению сторон предоставляется в течение текущего рабочего года или в следующем рабочем году в любое время либо присоединяется к оплачиваемому ежегодному отпуску за следующий рабочий год.

6.19. При отзыве работника из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска вместо предоставления неиспользованной части отпуска в другое время, по соглашению сторон, работнику производится компенсационная выплата за дни неиспользованной части отпуска.

6.20. Не допускается отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска беременных женщин, работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, а также занятых на тяжелых работах с опасными условиями труда;

6.21. Оплата ежегодного трудового отпуска производится не позднее чем за три рабочих дня до его начала, а в случае предоставления трудового отпуска вне графика – не позднее трех рабочих дней со дня его предоставления;

6.22. Основной ежегодный трудовой отпуск переносится полностью или в его части в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- при отпуске по беременности и родам.

Основной ежегодный трудовой отпуск может быть прерван при временной нетрудоспособности, наступившей в период отпуска, со дня подачи заявления работника о прерывании отпуска и продлен после окончания больничного листка;

6.23. По соглашению сторон трудового договора, на основании заявления Работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем;

6.24. На основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 5-ти календарных дней при:

- регистрации брака;
- рождении ребенка;
- смерти близких родственников;
- в иных случаях, предусмотренных трудовым, коллективным договорами.

6.25. Праздничные дни определены Законом РК «О праздниках в Республике Казахстан» от 13.12.2001г. №267-II.

## 7. ОПЛАТА ТРУДА

### 7.1. Заработка плата

7.1.1. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан в области оплаты труда и в соответствии с Положением;

7.1.2. Учреждение распределяет общий фонд заработной платы в пределах, установленных головным вузом, определяет общую численность работников, их профессиональный и квалификационный состав. Филиал устанавливает формы, систему оплаты и стимулирования труда, доплаты, надбавки работникам в соответствии с действующим законодательством и результатами хозяйственной деятельности в пределах установленного фонда заработной платы;

7.1.3. В Учреждении устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда с установлением постоянной, переменной части заработной платы и стимулирующих выплат (доплат, премий). Размер переменной части заработной платы может быть уменьшен Работодателем частично или переменная часть заработной платы может не выплачиваться Работнику полностью по инициативе Работодателя в одностороннем порядке путем издания соответствующего приказа;

7.1.4. Введение новых условий оплаты труда или их изменение производится администрацией с обязательным извещением Работника в письменной форме, для которого изменяются условия оплаты труда. О введении новых и пересмотре действующих норм труда Работодатель обязан извещать Работников не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до их предполагаемого введения или изменения;

7.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым, Коллективным договором, соглашениями, актами Работодателя, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан;

7.1.6. За труд Работникам ежемесячно выплачивается заработка плата, которая включает в себя постоянную часть, а также стимулирующие выплаты (премии) и доплаты (при их наличии);

7.1.7. Заработка плата выплачивается Работникам в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан в срок не позднее 10 числа месяца, следующего за оплачиваемым месяцем;

7.1.8. Заработка плата выплачивается Работникам путем перечисления денег на личную банковскую карту Работника или наличными в кассе Филиала;

7.1.9. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их;

7.1.10. При прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится не позднее трех рабочих дней после его прекращения;

7.1.11. За Работником, направленным на выполнение производственных обязанностей, сохраняется средняя заработка плата в установленном действующим законодательством порядке;

7.1.12. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от производства за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработка плата, обучение производится за счет работодателя (по приглашению головного вуза).

### 7.2. Надбавки, доплаты, премиальные и вознаграждения

7.2.1. В Учреждении устанавливаются доплаты, предусмотренные законодательством Республики Казахстан, за:

- совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (замещение);

- увеличение объема выполняемых работ;
- сверхурочную работу;
- работу в праздничные и выходные дни;
- работу в ночное время;
- высокие показатели труда и качество выполняемой работы;

- выполнение важных и особо важных работ, интенсивность;
- авторство учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности, другие научные заслуги;

7.2.2. Доплата за совмещение должностей и исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается Работникам, выполняющим наряду со своими должностными обязанностями дополнительную работу по другой должности или обязанности временно отсутствующего работника (без освобождения от своих основных обязанностей);

7.2.3. За совмещение должностей, исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего Работника производится доплата в зависимости от объема, сложности, срока выполняемой дополнительной работы. При этом доплата Работникам за исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего Работника не производится в случае, если замещение временно отсутствующего работника входит в должностные обязанности замещающего работника;

7.2.4. Работникам, совмещающим работу отсутствующего Работника, доплата производится за дни фактического совмещения должностей и оформляется приказом руководителя Филиала с указанием конкретного размера этой доплаты каждому Работнику. За время нахождения в командировке Работника, совмещающего должность и выполняющего обязанности временно отсутствующего Работника, доплата не производится;

7.2.5. С момента выхода на работу заменяемого Работника доплата за совмещение должностей прекращается без предупреждения Работника, исполняющего его обязанности;

7.2.6. За работу в сверхурочное и ночное время и за работу в выходные и праздничные дни оплата производится в соответствии с законодательством Республики Казахстан на основании данных в Табеле учета рабочего времени;

7.2.7. За работу в выходные и праздничные дни Работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха или оплата в соответствии с трудовым законодательством;

7.2.8. Привлечение к работе в сверхурочное и ночное время, выходные и праздничные дни допускается только с письменного согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, и на основании служебной записки структурного подразделения на имя руководителя Филиала. Основанием для выплаты доплат является приказ руководителя Филиала;

7.2.9. Размеры доплат и надбавок устанавливаются в фиксированной сумме приказом руководителя Филиала;

7.2.10. Доплаты выплачиваются за истекший месяц одновременно с выплатой основной части заработной платы;

7.2.11. Удержания из заработной платы Работника производятся только по решению суда, а также в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан. Удержания из заработной платы Работника для погашения задолженностей перед Филиалом могут также производиться на основании актов Филиала при наличии письменного согласия работника. Общий размер ежемесячного удержания не может превышать 50% причитающейся Работнику заработной платы;

7.2.12. В Учреждении предусматривается единовременное премирование Работников к праздничным дням (исходя из финансовых возможностей филиала).

### **7.3. Стимулирующие выплаты (премии)**

7.3.1. Стимулирующие выплаты (премии) - это материальное поощрение работников за надлежащее выполнение трудовых обязанностей, за выполнение дополнительного объема работ, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства и т.п.

7.3.2. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников в улучшении результатов работы Филиала.

7.3.3. Премирование работников Филиала производится на основании приказа руководителя в соответствии с его полномочиями, при наличии средств.

7.3.4. Премирование Работников может быть приурочено к государственным праздничным датам, к итогам работы коллектива за соответствующий квартал или год, круглым и юбилейным датам работника и филиала.

7.3.5. Премирование отдельных работников или группы работников может производиться за своевременное и качественное выполнение неотложной и заранее непредвиденной работы, от которой зависит дальнейшая нормальная работа Учреждения и его отдельных подразделений и другие показатели в работе.

7.3.6. Основными показателями, характеризующими деятельность Работника, дающими право на его премирование, являются:

- соблюдение трудовой дисциплины;
- образцовое выполнение должностных обязанностей;
- результаты работы за определенный период;
- юбилейные и праздничные даты.

7.3.7. Премирование работника не производится:

- при наличии у него дисциплинарного взыскания;
- при стаже работы в филиале менее одного года.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ**

Социальные гарантии и льготы распространяются на всех Работников Учреждения, от имени которых заключен коллективный договор.

8.1. С целью закрепления кадров в Учреждении и пропаганды здорового образа жизни, проведения спортивных, культурно-массовых и других мероприятий, организации досуга Работников и членов их семей Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и спортивной работы, по выделению на это средств, согласно соответствующим утвержденным сметам расходов, в связи с чем на эти цели Работодатель выделяет и перечисляет ежемесячно на счет профсоюза 1% от собственных средств;

8.2. За добросовестное исполнение должностных обязанностей, высокое качество выполненных работ, достижение спортивных результатов, в том числе за работу особой сложности и срочности, за инициативу, за творческую активность и другие достижения Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом может применять следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- вручение благодарственных писем и почетных грамот;
- вручение ценных подарков и денежные вознаграждения.

8.3. В связи с травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей, Работодатель обязан до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, либо установления утраты профессиональной трудоспособности временно перевести Работника на более легкую работу либо освободить его от работы с выплатой возмещения вреда согласно гражданскому законодательству Республики Казахстан, а также условиям трудового, коллективного договоров;

8.4. В случае письменного отказа Работника от временного перевода на другую работу при получении в связи с исполнением трудовых обязанностей производственной травмы, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, не связанного с производством, трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 6) пункта 1 статьи 52;

8.5. На время прохождения за счет средств работодателя периодических медицинских осмотров за Работниками, обязанными их проходить в соответствии с Трудовым Кодексом, либо коллективным договором, сохраняются место работы (должность) и средняя заработка плата;

8.6. За Работником, являющимся донором, на время обследования и донации крови и ее компонентов сохраняются место работы (должность) и средняя заработка плата, а также предоставляются иные гарантии в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения;

8.7. Работодатель обязан за счет своих средств выплачивать Работникам социальное пособие по временной нетрудоспособности;

8.8. Основанием для выплаты социальных пособий по временной нетрудоспособности являются листы нетрудоспособности, выданные в порядке, установленном уполномоченным органом в области здравоохранения.

8.9. Социальные пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются Работникам с первого дня нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности или до установления инвалидности из расчета их средней заработной платы, исчисленной в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

8.10. Работодатель обязуется выплачивать социальные пособия по временной нетрудоспособности в соответствии с утвержденным Правительством Положением, в расчете средней заработной платы, но не более 15 кратного расчетного показателя;

8.11. Пособие по временной нетрудоспособности не выплачивается:

1) Работнику, временная нетрудоспособность которого наступила вследствие травм, полученных при совершении им преступления, в случае установления виновности вступившим в законную силу приговором суда;

2) за время принудительного лечения Работника по определению суда (кроме психических больных);

3) за время нахождения работника под арестом и за время судебно-медицинской экспертизы, в случае установления его виновности вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;

4) при временной нетрудоспособности Работника от заболеваний или травм, наступивших вследствие употребления алкоголя, наркотических и токсикологических средств;

5) за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;

8.12. Осуществлять перечисление пенсионных взносов по выплате пенсий в сумме и не позднее сроков, установленных законодательством РК о пенсионном обеспечении.

8.13. Всем Работникам гарантируется ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск с сохранением места работы и средней заработной платы.

8.14. Продолжительность отпуска для ППС и приравненных к ним лиц составляет 56 календарных дней.

8.15. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск руководителям, специалистам и другим работникам, относящимся к АУП, УВП, ХОП, предоставляется продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков;

8.16. При предоставлении ежегодного оплачиваемого трудового отпуска, либо одной из его частей продолжительностью не менее 14 календарных дней, Работнику, по его заявлению, может быть выплачена материальная помощь на оздоровление, при наличии средств в бюджете Филиала.

8.17. Материальная помощь на оздоровление выплачивается 1 (один) раз в текущем календарном году Работникам, отработавшим в Филиале не менее 3 (трех) лет, в размере до 1 (одного) должностного оклада; не чаще 1 раза в три года.

8.18. Выплата материальной помощи на оздоровление оформляется на основании письменного заявления работника приказом руководителя Филиала.

8.19. Филиал может за счет собственных средств направлять Работника на обучение и повышение квалификации. При этом Работник обязан отработать в Филиале срок, согласованный в договоре обучения либо возместить понесенные Филиалом затраты на обучение в соответствии с условиями договора обучения пропорционально неотработанному сроку отработки при досрочном расторжении трудового договора;

8.20. Филиалом может быть оказана материальная помощь работникам в случаях:

- рождения ребенка;
- смерти одного из членов его семьи: детей, родителей или супруга(и);
- сложного лечения / полосной операции работника;
- смерти работника – с выплатой одному из членов семьи или при отсутствии таковых, лицу, взявшему на себя организацию похорон;

8.21. Материальная помощь может быть оказана Работнику на основании его письменного заявления/письменного заявления членов его семьи на имя руководителя Филиала при

предъявлении подтверждающих документов (копий свидетельства о рождении, смерти, заключения врачебной комиссии, выписки из истории болезни, заключения лечащего врача, документов, подтверждающих расходы).

8.22. Работодатель производит компенсационные выплаты в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за месяц в следующих случаях:

- 1) при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в случае ликвидации Работодателя – юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица;
- 2) при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в случае сокращения численности или штата Работников;
- 3) при расторжении трудового договора по инициативе Работника в случае неисполнения Работодателем условий трудового договора.

## **9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

9.1. Стороны обязуются обеспечивать Работникам здоровые и безопасные условия труда в соответствии с нормами трудового законодательства, законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда РК.

9.2. Работодатель обязан обеспечить ежеквартальное рассмотрение вопросов охраны труда на заседаниях профсоюзных комитетов Учреждения (по мере необходимости, по приглашению вышеуказавшей профсоюзной организации).

### **9.2. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

9.2.1. Работодатель предусматривает в коллективном договоре мероприятия по улучшению условий охраны и безопасности труда, санитарно-оздоровительные мероприятия и согласовывает их с соответствующим органом Профсоюза. Работники не несут расходов на эти цели. Объем средств определяется Коллективным договором.

9.2.2. Обеспечить соответствие зданий (сооружений), в которых размещаются рабочие места, по своему строению, их функциональному назначению и требованиям безопасности и охраны труда.

9.2.3. Работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Республики Казахстан, осуществлять контроль за состоянием охраны труда;

9.2.4. Работодатель обязан систематически информировать каждого Работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режим труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты;

9.2.5. Работодатель обеспечивает инструктаж Работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда;

9.2.6. Ответственность Работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, подлежит обязательному страхованию;

9.2.7. В случае причинения вреда жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение нанесенного ему вреда производится в порядке и на условиях, предусмотренных ТК и гражданским законодательством Республики Казахстан.

9.2.8. Представители профсоюза (по приказу Министерства труда и Социальной защиты) участвуют в расследовании несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, проводят проверки состояния охраны и условий труда и по результатам выносят предложения об устранении выявленных нарушений.

### **9.3. Безопасность труда**

9.3.1. В целях внутреннего контроля по безопасности и охране труда, в соответствии со статьей 203 Трудового Кодекса Республики Казахстан создается производственный совет. В состав производственного совета на паритетной основе входят представители Работодателя, представители Профсоюза, включая технических инспекторов;

9.3.2. Состав производственного совета по безопасности и охране труда утверждается совместным решением Работодателя и представителей Работников;

9.3.3. Производственный совет по безопасности и охране труда возглавляет председатель, избираемый членами совета из числа представителей работодателя и работников на ротационной основе с периодичностью в два года.

9.3.4. Решения производственного совета по безопасности и охране труда являются обязательными для Работодателя и Работников.

9.3.5. Производственный совет по безопасности и охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами труда.

9.3.6. Кандидатуры технических инспекторов по охране труда предлагаются профессиональным союзом, а в случае его отсутствия – общим собранием работников из числа Работников Учреждения большинством голосов, при присутствии на нем не менее двух третей работников.

9.3.7. Технические инспекторы по охране труда утверждаются решением производственного совета по безопасности и охране труда;

9.3.8. Статус, права и обязанности технических инспекторов по охране труда, а также порядок осуществления ими контроля определяются решением производственного совета по безопасности и охране труда;

9.3.9. Работодатель финансирует мероприятия по безопасности и охране труда, по ежегодному проведению обязательных медицинских осмотров Работников отрасли за счет средств Учреждения.

## **10. УСЛОВИЯ, ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **10.1. Гарантии прав членов профсоюза**

10.1.1. Члены профсоюза пользуются со стороны профсоюзной организации правом на защиту своих интересов по вопросам:

- оплаты труда, социальных гарантий и компенсаций;
- приёма на работу, увольнения и занятости;
- профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки;
- режима рабочего времени и времени отдыха;
- безопасности труда и охраны здоровья;

10.1.2. Члены профсоюза в соответствующих органах Профсоюза бесплатно или на льготных условиях могут:

- получать консультацию и юридическую помощь по всем интересующим вопросам;
- пользоваться имуществом профсоюзных организаций, спортивным и прочим инвентарем, другими льготами и услугами.

### **10.2. Условия, права и гарантии профсоюзной организации**

10.2.1. Профсоюзная организация действует на основании Конституции РК, Трудового Кодекса Республики Казахстан, Закона РК «О профессиональных союзах».

10.2.2. Права выборных профсоюзных органов и гарантии их деятельности определяются законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах»;

10.2.3. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых споров, входит в состав согласительной

комиссии. Работодатель признает за Профсоюзным комитетом право представлять интересы членов профсоюза;

10.2.4. Работодатель предоставляет гарантии для выборных и других членов профсоюзных органов, предусмотренных Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах». Работникам, избранным в состав комитета первичной организации Профсоюза, предоставляет один день в неделю для выполнения общественных обязанностей с сохранением среднего заработка и председателю профкома предоставляет дополнительные дни к отпуску с условиями, предусмотренными в коллективном договоре;

10.2.5. Для осуществления уставной деятельности профсоюзной организации Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам;

10.2.6. Установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде осуществляется с участием профсоюзного комитета;

10.2.7. На время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов съездов, конференций, пленумов, президиумов и т.д., председатель профсоюзного комитета освобождается от работы с сохранением места работы и заработной платы;

10.2.8. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в Учреждении;

10.2.9. Профсоюзный комитет не менее 1 раза в год информирует членов профсоюза о проводимой работе по соблюдению законодательства о труде, настоящего Коллективного договора;

10.2.10. Право осуществления контроля за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств Договора, имеют члены выборных Профсоюзов и другие правомочные представители этих органов;

10.2.11. Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам. Установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде осуществляется с участием профсоюзного комитета;

10.2.12. Включает представителей Профсоюза в консультативно-совещательные органы, комиссии и другие рабочие органы (группы) по разработке проектов правовых актов, связанных с трудовыми отношениями и социально-экономическими вопросами, а также по награждению работников.

10.2.13. Профсоюз имеет право:

1) осуществлять защиту прав Работников на охрану труда перед Работодателем посредством общественного контроля за соблюдением Работодателем нормативных правовых актов по безопасности и охране труда, соглашений, коллективных договоров по созданию Работодателем нормальных условий труда и техники безопасности на рабочих местах в Учреждении;

2) принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и в проводимых государственными инспекторами труда комплексных проверках состояния безопасности и охраны труда;

3) получать информацию и разъяснения, в том числе в письменном виде, от Работодателя и иных должностных лиц Учреждения, необходимые для выполнения своих функций;

4) осуществлять проверки выполнения Работодателем обязательств, предусмотренных соглашениями, коллективными договорами в части охраны труда и вносить по итогам проверки на имя должностных лиц предложения об устранении выявленных нарушений;

5) принимать участие в разработке нормативных правовых актов об охране труда, вносить свои предложения;

6) обращаться в соответствующие государственные органы с требованиями о привлечении к ответственности Работодателя и иных должностных лиц Учреждения, которые виновны в нарушении законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, положений, соглашений и коллективных договоров в части охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, невыполнением обязательств, предусмотренных соглашениями и коллективными договорами, а также трудовыми договорами в части безопасности и охраны труда;

8) обращаться по заявлению Работника с исками в суды для защиты прав Работников на возмещение вреда, причиненного в результатеувечья или иного повреждения здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей, и в других случаях ущемления прав Работников на безопасность и охрану труда;

10.2.14. Работники, освобожденные от основной работы в связи с избранием в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же предусмотренными Договором трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники Учреждения;

10.2.15. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе Работодателя, а также наложение дисциплинарного взыскания или перевод на другую работу Работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, без предварительного согласия органа профкома, членами которого они являются;

10.2.16. Работодатель не предпринимает прямо или косвенно никаких мер дискриминационного характера по отношению к членам профсоюза: давление, угрозы, дисциплинарные взыскания - и не препятствует деятельности профкома по защите прав и охраняемых законом интересов членов профсоюза.

10.2.17. Работодатель освобождает от работы профсоюзных активистов (по предложению Профкома) с сохранением средней заработной платы на период профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе президиумов, пленумов и комиссий;

## **11. Экземпляры, копии Договора и их хранение**

11.1. Настоящий договор составлен на государственном и русском языках. Договор подписан и заверен печатями в четырех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя, второй - в профсоюзном комитете, третий - в Департаменте по контролю и социальной защите населения по городу Алматы, четвертый - в Городском филиале ОО «Профсоюз работников среднего и малого бизнеса «YNTYMAQ» города Алматы;

11.2. Копии Договора выдаются во все подразделения и профгруппы Учреждения.

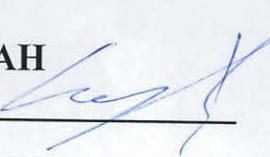
## **12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

12.1. Каждая из Сторон, подписавших Договор, несет ответственность за реализацию его целей в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать в разрешении возникающих проблем на принципах равноправия и взаимоуважения, уступок и договоренностей.

12.2. Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора и неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, несут ответственность в соответствии с законодательством РК.

12.3. Лица, виновные в нарушении и невыполнении коллективного договора, а также непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за его выполнением, при отсутствии объективных причин несут ответственность в соответствии с законодательством РК и настоящего Договора.

## **13. ПОДПИСИ СТОРОН**

Работодатель:	Профсоюз:
Директор	Председатель
<b>ЕРКЕБАЕВ НУРЖАН БАТЫРОВИЧ</b> 	<b>АБЛАЕВА ГУЛИРА КАЛЫМТАЕВНА</b> 