

№ 34 орта мектебі ұжымының
жиналысында қабылданды
№ 4 хаттама
« 02» мамыр 2024 жыл

**«№34 орта мектебі» коммуналдық
мемлекеттік мекемесінің
2024-2027 жылдардағы
ұжымдық шарты**

Ақтөбе қаласы

Мазмұны

- I тарау.** Жалпы ережелер
- II тарау.** Тараптардың міндеттері
- III тарау.** Еңбек қатынастары
- IV тарау.** Жұмыс уақыты және еңбекті нормалау
- V тарау.** Тынығу уақыты
- VI тарау.** Еңбек тәртібі.
- VII тарау.** Еңбекке ақы төлеу
- VIII тарау.** Еңбекті және денсаулықты қорғау
- IX тарау.** Кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру
- X тарау.** Әлеуметтік кепілдіктер
- XI тарау.** Кәсіподақ қызметінің кепілдіктері
- XII тарау.** Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау

**«№34 орта мектебі» коммуналдық мемлекеттік мекемесінің
2024-2027 жылдарға ұжымдық шарты**

I. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Осы ұжымдық шарт өзара мүдделер келісімінің негізінде **Жұмыс беруші мен Жұмыскерлер** арасындағы еңбек, әлеуметтік-экономикалық қатынастарды реттейтін құқықтық акті болып табылады.

1.2. Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы №414-V ҚРЗ Еңбек кодексі, ҚР 2014 жылғы 27 маусымдағы №211-V ҚРЗ «Кәсіптік одақтар туралы» Заңы, білім беру ұйымының жарғысы негізінде әзірленді және жұмыскерлердің әлеуметтік және еңбек құқықтарын қамтамасыз ету, ұйым қызметінің қолайлы жағдайларын жасау мақсатында әрі қарай «Тараптар» деп аталатын Жұмыс беруші

«№34 орта мектебі» коммуналдық мемлекеттік мекемесінің директоры Айзакова Алима Жолмуратовна
мен Жұмыскерлер атынан бастауыш кәсіподақ ұйымының төрағасы **Сатыбалдина Гулнур Маратовна** арасында жасалды.

1.3. Шартқа қол қойған «Тараптар» қолданыстағы шарттың әрекеті мерзімінде өзіне ҚР Үкіметі, республикалық жұмыскерлер бірлестіктері мен республикалық жұмыс берушілер бірлестіктері арасындағы Бас келісім, салалық, облыстық және қалалық келісімдер, Ақтөбе қаласының білім бөлімі мен қалалық білім қызметкерлері кәсіподағы комитетінің арасындағы келісім міндеттемелерін алады.

1.4. Жұмыс беруші бастауыш кәсіподақ ұйымының келіссөздер жүргізетін және осы ұжымдық шартқа қол қоятын уәкілетті еңбек ұжымының Жұмыскерлерінің өкілі деп мойындайды.

1.5. Ұжымдық шартты құқықтары бірдей тараптар өз еркімен әзірледі және жасады.

1.6. Ұжымдық шартқа барлық қосымшалар оның бөлшектенбес бөлігі болып табылады және олармен бірдей заңды күшке ие.

1.7. Ұжымдық шарт:

- Жұмыскерлердің құқықтық нормаларын сақтау және әлеуметтік-экономикалық жағдайын жақсарту;
- Жұмыскерлердің еңбек қатынастарын жергілікті реттеуге қатысу құқықтарын жүзеге асыру;
- Жұмыскерлердің әлеуметтік-экономикалық мүдделері мен әкімшіліктің тиімді жұмысты қамтамасыз ету үшін қызметін келісу;
- Әкімшілік пен еңбек қжымы арасындағы әлеуметтік әріптестік қағидаттары мен нысандарын жетілдіру мақсатында жасалды.

1.8. Ұжымдық шарттың күші жұмыс берушіге және солардың атынан ұжымдық шарт жасалған ұйым жұмыскерлеріне және оған қосылған жұмыскерлерге қолданылады. Қосылу тәртібі мен шарттары ұжымдық шартта айқындалады.(158-б.,3 тар.)

1.9. Қолданылу мерзімі ішінде ұжымдық шарт тек қана «Тараптардың» өзара келісімімен өзгертіледі немесе күшін жоя алады. «Тараптардың» бірде бірі біржақты тәртіпте осы ұжымдық шарттың кез-келген тармақтарының қолданылуын өзгертуге немесе тоқтатуға құқығы жоқ.

1.10. Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі бойына ондағы өзгертулер мен толықтырулар ҚР Еңбек кодексімен, заңдармен және өзге де ұжымдық шарттың қолданылу мерзімінде қабылданған және Жұмыскерлердің әлеуметтік-экономикалық жағдайын жақсартатын нормативтік құқықтық актілермен белгіленген тәртіпте жүргізіледі, олар күшіне енген сәттен бастап ұжымдық шарттың тиісті тармақтарының әрекетін кеңейтеді..

1.11. Ұжымдық шартта қарастырылмаған бөлімдерде тараптар ҚР қолданыстағы еңбек заңнамасын және өзге де нормативтік актілерді басшылыққа алады.

1.12. Ұйымды қайта ұйымдастыру (*қосу, біріктіру, бөлу, өзгерту*) мерзімінде Ұжымдық шарт өз қолданысын сақтайды.

1.13. Ұйым таратылған, ол банкрот деп жарияланған кезде ұжымдық шарттың қолданылуы барлық жұмыскерлермен еңбек шарттары тоқтатылған күннен бастап тоқтатылады (*ҚР ЕК 158-б., 4 тар.*)

1.14. Осы ұжымдық шарт қол қойылған күннен бастап күшіне енеді және жаңасын жасағанға дейін қолданылады (*ҚР ЕК 158-б., 2 тар.*)

1.15. Осы шарт үш данада жасалған. Бір данасы бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінде сақталады, екінші дана Жұмыс берушіде, үшінші дана «Ақтөбе облысы және Ақтөбе қаласы білім беру қызметкерлерінің жергілікті кәсіподағы» қоғамдық бірлестігінде болады (*ҚР ЕК 156-б., 6 тар.*)

1.16. Жұмыс беруші ұжымдық шартты қажетті мөлшерде басып шығаруды және көбейтуді қамтамасыз етеді.

II. ТАРАПТАРДЫҢ МІНДЕТТЕРІ

2.1. «Тараптар» өз құқықтарын іске асыру және міндеттерін орындау кезінде әлеуметтік және психологиялық дұрыс ахуалға кепілдік бере отырып, ұйым мүддесінде әрекет етуге келісті.

2.2. Жұмыс беруші міндеттенеді:

2.2.1. ҚР еңбек заңнамасы талаптарын, салалық, облыстық және қалалық келісімдерді, ұжымдық, еңбек шарттарын, олар шығарған актілерді сақтауға.

2.2.2. Жұмыскерлер өкілдерінің ұсыныстарын қарауға, оларға ұжымдық келіссөздер жүргізу үшін қажетті толық және сенімді ақпарат беруге, ұжымдық келіссөздер жүргізуге және Еңбек кодексімен белгіленген тәртіпте ұжымдық шарт жасасуға;

2.2.3. Еңбек кодексімен көзделген жағдайларда келісім бойынша немесе кәсіподақ уәжді пікірін ескере отырып, өз актілерін (*бұйрықтар, өкімдер, нұсқаулар, қағидалар, ережелер, ауысымдылық кестелерін*) қабылдауға (*ҚР ЕК 1-б. 12 тар., 1-б. 41 тар., 157-б., 8 тар.*)

2.2.4. Жұмысқа қабылдау кезінде ҚР ЕК белгіленген тәртіпте және жағдайларда Жұмыскерлермен еңбек шартын жасауға.

2.2.5. Жұмысқа қабылдау кезінде Жұмыскерді ұжымдық шартпен және қолын қойғызып еңбек тәртібі ережелермен, Жұмыс берушінің жұмысына тікелей қатысы бар Жұмыс берушінің өзге де актілерімен таныстыруға.

2.2.6. Жұмыскерге еңбек шартында негізделген жұмыс беруге

2.2.7. Жұмыскерге жалақысын және Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен, еңбек, ұжымдық шарттармен, Жұмыс беруші актілерімен көзделген өзге де төлемдерді уақытылы және толық көлемде төлеуге.

2.2.8. Жұмыскерлердің міндетті және зейнетақы жарналарын уақытылы және толық көлемде аударуға.

2.2.9. Егер жүкті әйел бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімі аяқталған күні мерзімі он екі жәні одан көп апта жүктілігі туралы анықтама ұсынса, сондай-ақ үш жасқа дейінгі баласы бар, бала асырып алған және бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалысқа өз құқығын пайдалануға ниет білдірген жұмыскер уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру жағдайынан басқа, еңбек шартының мерзімін ұзарту туралы жазбаша өтініш берсе, онда жұмыс беруші еңбек шартының мерзімін бала күтімі бойынша демалыс аяқталған күнді қоса алып ұзартуға міндетті. (ҚР ЕК 51-б., 2 тар.)

2.2.10. Ұйым таратылған және жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылған кезде Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартының бұзылғандығы туралы Жұмыскерді кемінде 1 ай бұрын жазбаша хабардар етеді (ҚР ЕК 53-б., 1 тар.)

2.2.11. Жұмыскерлер саны қысқарған кезде болжам жасалынған штатты қысқартуға дейін 1 ай бұрын кәсіподақ комитеті мен жұмыскерлерді хабардар етуге (ҚР ЕК 53-б., 1 тар.)

2.2.12. Кәсіподақ мүшелерін қысқартуды кәсіподақ комитетінің уәжді пікірін ж ескере отырып үргізуге.

2.2.13. Штат саны қысқарған кезде жұмыскерлердің мына санаттарымен:

- жүкті әйелдермен
- 3-жасқа дейінгі баласы бар жұмыскер-әйелдермен
- 14-жасқа дейінгі баласы бар жалғызбасты әйелдермен
- 18 жасқа дейінгі мүгедек балалары бар жұмыскерлермен
- еңбек жарақатын, кәсіби сырқат алған жұмыскерлермен еңбек шартын бұзбауға.

2.2.14. Саны қысқарған кезде біліктілігі және еңбек өнімділігі жоғары Жұмыскермен еңбек қызметін жалғастыруға басымдық құқық беруге.

2.2.15. Жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына соқтырған атқарылатын жұмыстар мен көрсетілген қызметкерлер көлемі төмендеген жағдайда еңбек шартын бұзуға жол берілмейді:

- жүктүлігі туралы анықтама тапсырған жүкті әйелдер
- үш жасқа дейінгі баласы бар әйелдермен
- он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек бала) тәрбиелеп отырған жалғызбасты әйелдермен
- аталған санаттағы балаларды анасызсыз тәрбиелеп отырған өзге де тұлғалармен (ҚР ЕК 54-б., 2 тар.)

2.2.16. Мынадай:

- жұмыскерлер саны қысқартылған немесе штат қысқартылған жағдайларда «Қазақстан Республикасының әлеуметтік кодексінде белгіленген зейнеткерлік жасқа толуына екі жылдан аз қалған Жұмыскерлермен еңбек шартын жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің тең санынан құрылған комиссиясының оң шешімінсіз бұзуға жол берілмейді (ҚР ЕК 53-б.,1 тар.)

2.2.17. 1 лауазымдық жалақы мөлшерінде өтемақы төлей отырып, жұмыскер зейнеткерлік жасқа толғанда, еңбекшартын бұзу күніне дейін кемінде 1 ай қалғанда жұмыскерді жазбаша хабардар етеді (ҚР ЕК 53-б.,9 тар.)

2.2.18. Жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты табысынан айырылған жағдайда төленетін әлеуметтік төлем сомасын шегеріп, жүктілікке және босануға байланысты демалысқа, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерлерге берілетін демалысқа ақы төлеуді жүргізеді (ҚР ЕК 99-б.,4 тар.)

2.2.19. Жұмыскерлер ниет білдірген кезде Жұмыскерлердің еңбек кітапшасын жүргізуді іске асырады.

2.2.20. Жұмыскерлердің жеке деректерін сақтау тәртібін белгілейтін актіні әзірлейді, сондай-ақ, оларды қорғауды қамтамасыз етеді.

2.2.21. Жұмыскерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және олардың зейнетақымен қамсыздандыруға арналған ақшаны ұстап қалу мен аудару туралы мәліметтердің сақталуын және мемлекеттік архивке тапсырылуын қамтамасыз етеді.

2.2.22. Еңбек міндеттерін орындауға байланысты алған өндірістік жарақатына, кәсіптік ауруға шалдығуына немесе денсаулығына өзге де зақым келуіне немесе денсаулығына өндіріспен байланысты емес өзге де зақым келуіне байланысты медициналық қорытынды негізінде жұмыс беруші еңбекке жарамдылығы қалпына келгенге немесе мүгедектік белгіленгенге не кәсіптік еңбекке жарамдылығынан айырылуы белгіленгенге дейін жұмыскерді денсаулық жағдайы бойынша қарсы көрсетілімі жоқ басқа жұмысқа уақытша ауыстыруға не еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актісінде жазылған шарттармен оны жұмыстан босатуға міндетті. (ҚР ЕК 43-б.,1 тар.)

2.3. Жұмыс беруші құқылы:

2.3.1. Жұмысқа қабылдау кезінде таңдау бостандығына.

2.3.2. Жұмысқа қабылдау кезінде еңбек шартын жасау үшін қажетті құжаттарды талап етуге.

2.3.3. ҚР еңбек кодексімен белгіленген тәртіпте және негіздерде Жұмыскерлермен еңбек шартын өзгертуге, толықтыруға, бұзуға.

2.3.4. Өз құзіреті шегінде Жұмыс берушінің актілерін шығаруға.

2.3.5. Жұмыскерлерден еңбек, ұжымдық шарттарды, еңбек тәртібі ережелерін және басқа да Жұмыс берушінің заңды актілерін орындауды талап етуге.

2.3.6. ҚР Еңбек кодексімен көзделген жағдайларда және тәртіппен жұмыскерлерді көтермелеуге, оларға тәптіптік жазалар қолдануға, жұмыскерлерді материалдық жауаптылыққа тартуға.

2.3.7.Еңбек міндеттерін атқару кезінде Жұмыскер келтірген нұқсанды өтетуге.

2.3.8.Еңбек саласындағы өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгінуге.

2.3.9.ҚР Еңбек кодексіне сәкес Жұмыскерді кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және оның біліктілігін арттыруды камтамасыз етуге.

2.3.10.ҚР Еңбек кодексіне сәйкес жұмыскерді оқытуға байланысты өз шығындарын өтетуге.

2.3.11.ҚР «Білім туралы» Заңының 51 бабы 2,3 тармағын орындау мақсатында,жұмыс беруші жұмыскерден психиатриалық және (немесе) наркологиялық диспансерден анықтама талап етуге құқылы.

2.4.Жұмыскерлер міндеттенеді:

2.4.1.Ұжымдық және еңбек шарттарының шарттарын сақтауға, Жұмыс берушінің қолданыстағы заңнама шегінде қабылданған және қойылған талаптар мен актілерді орындауға.

2.4.2.Еңбек және ұжымдық шарттарға, Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес еңбек міндеттемелерін орындауға.

2.4.3.Еңбек тәртібі мен ішкі тәртіп ережелерін сақтауға.

2.4.4.Жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі мен қорғау, өрт қауіпсіздігі және өндірістік санитария жөніндегі талаптарды сақтауға.

2.4.5.Жұмыс берушінің мүлкіне ұқыпты қарауға.

2.4.6.Адамдардың өмірі мен денсаулығына, жұмыс беруші мен жұмыскерлер мүлкінің сақталуына қауіп төндіретін ахуал туындағаны, сондай-ақ бос тұрып қалу туындағаны туралы жұмыс берушіге хабарлауға.

2.4.7.Еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды, қызметтік,заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етпеуге, оны жария еткені үшін Заңмен және Жұмыс берушінің актілерімен белгіленген тәртіпте жауапкершілік алуға.

2.4.8.Жұмыс берушіге келтірілген нұқсанды еңбек кодексінде және толық материалдық жауапкершілік туралы шарттарде белгіленген шектерде өтеуге.

2.4.9.Кәсіподақ, келісім және татуластыру комиссиясы арқылы еңбек дауларын ерікті реттеу үшін барлық мүмкін шараларды алуға.

2.4.10.Өзінің кәсіби деңгейін үнемі арттыруға.

2.4.11.Оқушылар демалысы (*каникул*) кезінде жұмыскерлердің жұмыс уақыты ішкі еңбек тәртібімен айқындалады.

2.4.12.Жұмыскер жұмыс уақытында ресми сипаттағы (*бекітілген киім типі*) және (*немесе*) арнайы жұмыскер киімін сақтауға міндетті.

2.4.13.Жұмыскер педагогикалық этика ережелерін сақтауға тиіс және педагогикалық қызметке кір келтіретін іс-әрекеттер жасамауға тиіс. Жұмыскеер **моральға қайшы қылықтар** (*ұсақ бұзақылық, жалған сөз жеткізу тб*) жасау ұжымның жиналысындақаралып, тәртіптік әсер ету шарасы немесе тәртіптік жаза қолдану туралы ұсыныс шығарады.

2.5.Жұмыскерлер құқылы:

2.5.1.ҚР Еңбек кодексінде көзделген тәртіппенжәне жағдайларда еңбек шартын жасасуға,өзгертуге,толықтыруға және бұзуға.

2.5.2.Жұмыс берушіден еңбек,ұжымдық шарттардың талаптарын орындауды талап етуге (*ҚР ЕК 43-б., 1тар.*)

2.5.3.Еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы толық және анық ақпарат алуға.

2.5.4.Еңбек,ұжымдық шарттарға сәйкес және біліктілігіне сәйкес уақтылы және толық көлемде жалақы алуына.

2.5.5.ҚР Еңбек кодексіне сәйкес бос тұрып қалғаны үшін ақы алуына.

2.5.6.Егер Қазақстан республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе өзінің еңбек құқықтарының берілуі және қорғау үшін кәсіптік одақ құруға және кіруге.

2.5.7.Өз өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге және ұжымдық шарт жобасын әзірлеуге қатысуға, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға.

2.5.8.Еңбек кодексінде көзделген тәртіпте кәсіби даярлауды, қайта даярлауды және өз біліктігін арттыруды жүзеге асыруға.

2.5.9.Еңбек міндеттерін орындауға байланысты денсаулығына келтірілген зиянды өтетуге.

2.5.10.Қазақстан Республикасының заңнамаларында көзделген жағдайларда міндетті әлеуметтік сақтандырылуға.

2.5.11.Кепілдіктерге және өтемақы төлемдеріне.

2.5.12. Өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін Қазақстан Республикасының заңдарына қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғауға.

2.5.13.Бірдей еңбегі үшін қандай да бір кемсітусіз бірдей ақы алуға.

2.5.14.Тынығуға, оның ішінде жыл сайынғы ақы төленетінін еңбек демалысына

2.5.15.Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына.

2.5.16.Қазақстан Республикасының заңнамасында, сондай-ақ еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген талаптарға сәйкес жеке ұжымдық қорғаныш құралдарымен қамтамасыз етілуге.

2.5.17.Өзінің денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін ахуал туындаған кезде, бұл туралы тікелей басшының немесе жұмыс берушінің өкілін хабардар ете отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға.

2.5.18.Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес келмеуіне байланысты ұйымның жұмысы тоқтатыла тұрған уақытта орташа жалақысының сақталуына.

2.5.19.Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға немесе оның аумақтық бөлімшісіне жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларын зерттеп қарауды жүргізу туралы өтініш білдіруге, сондай-ақ еңбек жағдайларын, қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеру мен қарауға өкілдік етіп қатысуға.

2.5.20.Жұмыс берушінің еңбек және онымен тікелей байланысты қатынастар саласындағы әрекеттеріне (әрекетсіздігіне) шағым жасауға.

2.5.21.Жұмыс берушіде сақталатын дербес деректерінің қорғалуын Жұмыс берушінің қамтамасыз етуіне.

2.5.22. ҚР Еңбек кодексінде, еңбек және ұжымдық шарттарда көзделген құқықтары мен кепілдіктерін бұзатын не нашарлататын Жұмыс берушінің шығарған актісін еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға, келісім комиссиясына және сотқа шағым жасауға (ҚР ЕК 12-б., 7 тар.)

2.6. Бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитеті міндеттенеді:

2.6.1. Жұмыс беруші алдында Жұмыскерлердің мүдделерін білдіруге.

2.6.2. Жұмыс берушімен бірлесіп, еңбек қатынастырына қатысты мәселелерді қарауды және еңбек даулары бойынша шешімдерді қабылдауды қамтамасыз етуге.

2.6.3. Екіжақты комиссия құрамында ұжымдық шарттардың орындалуын бақылауға, ұжымдық шарттың орындалуы жөнінде шаралар алуға жұмыскерлерді оның орындалу барысы туралы хабардар етуге.

2.6.4. Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы қағидаларының орындалуын бақылауға, ЕК және ҚТ жөнінде нұсқаулықтар әзірлеуге практикалық көмек көрсетуге.

2.6.5. Жұмыс берушімен бірлесіп ұйым жұмыскерлерін сауықтыру жөнінде шаралар алуға.

2.6.6. Жұмыс берушімен бірлесіп Жұмыскерлерді ҚР еңбек заңнамасының негіздеріне үйрету жөніндегі іс-шараларды іске асыруға.

2.6.7. Жұмыскер мен Жұмыс берушінің арасындағы еңбек дауларын ҚР Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен реттеуге қатысуға.

ІІІ. ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ

3.1. Жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы еңбек қатынастарының негізі Еңбек шарты болып табылады. Еңбек шарты жазбаша нысанда кемінде екі данада жасалады және оған тараптар қол қояды.

Еңбек шартының бір-бір данасы жұмыскер және жұмыс берушіде сақталады. Жұмыскердің бір дананы алғаны жазбаша нысанда расталады.

3.2. Бір жылдан аз мерзімге тұрақты сипат алатын жұмысты орындауға жедел еңбек шартын жасауға жол берілмейді.

3.3. Еңбек шарттары 1 жылдан аз мерзімге мынадай жағдайларда жасалады:

- а) белгілі бір жұмысты орындау уақытына
- б) жоқ жұмыскерді уақытша алмастыру уақытына
- в) маусымдық жұмысты орындау уақытына

3.4. Еңбек шартының күші оған тараптар қол қойған күннен, не онда белгіленген күннен басталады.

3.5. Жұмыс берушінің кінәсінен еңбек шарты болмаған және (немесе) тиісті түрде рәсімделмеген жағдайда, ол Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады. Бұл жағдайда еңбек қатынастары жұмыскер жұмысқа кіріскен күннен бастап туындады деп есептеледі.

3.6. Жұмысқа қабылдау кезінде 3 айдан аспайтын сынақ мерзімі белгіленуі мүмкін. Басшының орынбасарлары, бас бухгалтерлер мен олардың орынбасарлары үшін сынақ мерзімі алты айға дейін ұзартылуы мүмкін. Сынақ мерзімі еңбек шартының қолданылуы басталған кезден басталады.

Егер сынақ мерзімі аяқталса және тараптардың ешқайсысы еңбек шартының бұзылуы туралы хабардар етпесе, онда жұмыскер сынақ мерзімінен өткен болып есептеледі.

3.7.Еңбек шартында ҚР ЕК 28 бабында көзделген міндетті шарттар болуы тиіс.

3.8.Жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана еңбек шартына тиісті өзгерістер енгізе отырып, сол ұйымдағы не ұйыммен бірге басқа жерге басқа жұмысқа ауыстыруға жол беріледі.

3.9.Жұмыскер ендігі еңбек қатынастарында тұрған бір Жұмыс берушімен де (*негізгі жұмыс орны бойынша*), жұмыс қоса атқаратын болып табылатынын міндетті түрде көрсете отырып, бірнеше Жұмыс берушімен де қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шартын жасауға құқылы.

3.10.Жұмыс берушінің бастамасы бойынша кәсіподақ комитетінің мүшесімен еңбек шартын бұзу бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінің уәжді пікірін ескере отырып жүргізіледі.

3.11.Еңбек тәртібі ережелері жұмыскерлер өкілдерінің (кәсіподақ) уәжді пікірін ескере отырып, мектеп әкімшілігімен әзірленеді және бекітіледі.

3.12.Жұмыскер еңбек шартын бұзатындығын 1 ай мерзім бұрын жазбаша жұмыс берушіні хабардар етуі міндетті екендігі еңбек шартында көрсетілуіне жол беріледі.

3.13.Еңбек даулары ұйымның келісім комиссиясы және сот тәртібі реттілігімен қаралады.

3.14.Шарт тараптары:

- «Ұйымдағы жеке еңбек дауларын реттеу жөніндегі Келісім комиссиясының ережесін» бірлесіп әзірлейді және бекітеді.

IV. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТИ НОРМАЛАУ

4.1.Педагогтар мен тәрбиешілердің жұмыс уақытының ұзақтығы (*нормативтік оқу жүктемесі*) ҚР «Білім туралы» Заңына сәйкес анықталады (*ҚР 2007 жылғы 27 шілдедегі №319-III «Білім туралы» Заңының 52-б., 7 тар.*)

4.2.Білім ұйымдарының нормативтік оқу жүктемесі белгіленбеген Жұмыскерлері үшін олардың күн сайынғы жұмысының ұзақтығы Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес белгіленеді.

4.3.Білім ұйымдарының нормативтік оқу жүктемесі белгіленбеген Жұмыскерлері үшін олардың күн сайынғы жұмысының ұзақтығы 8 сағаттан аспайды (*ҚР ЕК 7-б., 7 тар.*)

4.4.Жұмыс режимі, аусымдық жұмыс шарттары мен кестесі, үзілістер, жұмыстың басталу және аяқталу уақыты, тамақ ішу үшін үзілістер Кәсіподақпен келісілген ұйымдағы «Ішкі еңбек тәртібінің ережелерімен» және Жұмыс берушінің бұйрықтарымен белгіленеді (*ҚР ЕК 71-б., 5 тар., 81-б.*)

4.5.Тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс уақыты жұмыс уақытына қосылмайды (*ҚР ЕК 81-б., 3 тар.*)

4.6.Бес күндік жұмыс аптасында жұмыскерлерге аптасына екі демалыс күні, ал алты күндік жұмыс аптасында- бір демалыс күні беріледі (*ҚР ЕК 84-б., 3 тар.*)

4.7.Жұмыскерлердің жекелеген санаттағы үшін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек

жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді (ҚР ЕК 69-б., 2тар.)

4.8. Бірінші және екінші топтағы мүгедек жұмыскерлерге аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді және күнделікті жұмысының ұзақтығы жеті сағаттан аспайды (ҚР ЕК 69-б., 3тар.)

4.9. Толық емес жұмыс уақытының режимін Жұмыс беруші жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы бар әйелдің жазбаша өтініші бойынша беріледі (ҚР ЕК 70-б., 3тар.)

4.10. Толық емес жұмыс уақыты жағдайларында жұмыс істеу Жұмыскер үшін жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының ұзақтығын, еңбек өтілін есептеуде және еңбек саласындағы басқа да құқықтарын шектеуге әкеп соқтырмайды (ҚР ЕК 70-б., 2тар.)

4.11. Жұмыс уақытын есепке алуды жүргізудің нысаны мен тәртібі кәсіподақ комитетімен келісілген жұмыс берушінің актісімен айқындалады.

4.12. Жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығынан артық үстеме жұмыстарға тартуға жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана жол беріледі. Үстеме жұмыстарға жүкті әйелдер, 18 жасқа толмағандар және мүгедектер тартылмайды.

4.13. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша ҚР ЕК 98 бабында белгіленген жағдайлардан басқа демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа Жұмыскердің жазбаша келісімімен жол беріледі. Жұмыскерді демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа тарту Жұмыс берушінің актісімен рәсімделеді.

4.14. Жұмыс беруші ауысым кестелерін осы кестелер қолданысқа енгізілгенге дейін кемінде күнтізбелік он күн бұрын жұмыскерлердің назарына жеткізеді (ҚР ЕК 73-б.)

4.15. Негізгі жұмыс орны бойынша және қоса атқаратын жұмысы бойынша нормативтік оқу жүктемесі белгіленбеген білім ұйымының Жұмыскерлері үшін күнделікті жұмыстың жиынтық ұзақтығы күнделікті жұмыс ұзақтығының нормасынан 4 сағаттан артық аспауға тиіс (ҚР ЕК 68-б., 3тар.)

4.16. Жұмыс беруші Жұмыскердің еңбек нормасын орындауы үшін қалыпты жұмыс жағдайларын қамтамасыз етуге міндетті.

Мұндай жағдайлар:

- а) өндірісті электр және жылу қуатымен, сумен уақытылы және үздіксіз жабдықтау;
- б) саламатты және қауіпсіз еңбек жағдайлары
- в) жұмысты орындау үшін қажетті материалдар мен құралдардың тиісті сапасы және оларды уақытылы беру болып саналады.

4.17. Қолданыстағы еңбек нормаларын әзірлеу, жаңаларын енгізу, алмастыру және қайта қарау еңбек жөніндегі типтік нормалар мен нормативтерді ескере отырып, кәсіподақ комитетінің келісімімен Жұмыс беруші жүргізеді.

V. ТЫНЫҒУ УАҚЫТЫ

5.1.Білім ұйымының педагогикалық қызметкерлері үшін ұзақтығы 56 күнтізбелік күн негізгі төленетін жыл сайынғы еңбек демалысы белгіленеді (*ҚР 2007 жылғы 27 шілдедегі №319 –III «Білім туралы» Заңының 53-б., 1,2тар.*)

5.2.Мектеп техникалық жұмыскерлері үшін 24 күнтізбелік күн жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы белгіленеді (*ҚР ЕК 88-б*)

5.3.Мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілерге лауазымдық айлыақы мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақы төлене отырып,ұзақтығы күнтізбелік 30күннен кем болмайтын жыл сайынғы ақы төленетін негізгі еңбек демалысы беріледі (*ҚР ЕК 88-б*)

5.4.Қосымша демалыстар:

- ұзақтығы 6 күнтізбелік күн бірінші және екінші топ мүгедектеріне беріледі.

5.5.Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты бойынша жұмыс істейтін жұмыскерлерге жыл сайынғы еңбек демалысы негізге жұмысындағы демалыспен бір уақытта беріледі.

5.6.Жұмыс беруші жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана үзуі мүмкін. Жұмыс берушінің ұсынысынан Жұмыскердің бас тартуы еңбек тәртібін бұзу болып табылмайды. Жүкті әйелдерді және ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды жұмыстарда істейтін Жұмыскерлерді жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысынан кері шақыртып алуға жол берілмейді.

5.7.Жұмыскердің жазбаша өтініші негізінде Жұмыс беруші:

1. некені тіркегенде- 5 күнге дейін;

2.бала туылғанда- 5 күнге дейін;

3.жақын туыстары,сондай-ақ зайыбы (жұбайы) және (немесе) олардың жек-жаттары (ата-анасы бір және ата-анасы бөлек ағалы-інілер мен апалы-сіңлілер (қарындастар), ата-аналары (ата-анасы), балалары,атасы,әжесі,немерелері) қайтыс болғанда – 5 күнге дейін (*ҚР ЕК 97-б., 3.3 тар.*)

4. 1 күн –бірінші класта оқитын балалары әйелдер 1 қыркүйекте;

5. 1 күн – жұмыскердің мерейтойлық датасында;

6. 1-5 күн – жұмыскердің балаларының үйлену тойында;

7. 1-5 күн –стихиялы апат (*өрт,су,басу,қирау және тб*)

8. 1-5 күн - -отбасы жағдайында байланысты кездерде еңбек ақысы сақталынбайтын демалыс беруге міндетті (*ҚР ЕК 112-б.,1 тар.*)

9. – науқастанып жатқан туысын күтуге байланысты денсаулық сақтау мекемесі берген қорытындыда көрсетілген мерзімге дейін;

5.8.Тынығу мен тамақтану үшін үзілістен бөлек бір жарым жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге, тамақтандыру үшін жұмыстың әрбір үш сағатынан сиретпей ұзақтығы мынадай:

1) бір баласы барларға--әрбір үзіліс кемінде отыз минут;

2) екі немесе одан көп баласы барларға –әрбір үзіліс кемінде бір сағат болатын қосымша үзілістер беріледі.

5.9.Жұмыскердің өтініші бойынша баланы тамақтандыруға арналған үзілістер тынығуға және тамақтануға арналған үзілістерге қосылады не жиынтық үзілістер жұмыс күнінің басында немесе аяғында

беріледі. Баланы тамақтандыруға арналған үзілістер жұмыс уақытына қосылады. Үзілістер уақытында әйелдердің орташа жалақысы сақталады

VI. ЕҢБЕК ТӘРТІБІ

6.1. Қызметкерлер әріптестерімен қызметтік-қатынасы кезінде:

1. ұжымда іскерлік және тілектестік өзара қарым-қатынасы әрі сындарлы ынтымақтастықты орнату мен нығайтуға ықпал етуге;

2. басқа қызметкерлер тарапынан қызметтік әдеп нормаларын бұзудың жолын кесуге немесе оларды болдырмау жөнінде өзге шаралар қабылдауға;

3. ұжымда әріптестерінің ар-намысы мен абыройына кір келтіретін жеке және кәсіптік қасиеттерін талқылаудан аулақ болуға;

4. әріптестерінің өз лауазымдық міндеттерін орындауына кедергі келтіретін әрекеттерге (*әрекетсіздікке*) жол бермеуге міндетті.

6.2. Еңбек міндеттемелерін үлгілі орындағаны, ұзаққа созылған және мінсіз жұмысы үшін мынадай марапаттаулар қолданылады:

- алғыс жариялау;

- сыйлықақылар беру;

- өзге де марапаттау түрлері.

6.3. Еңбек тәртібін бұзғаны, өзінің қызметтік міндеттерін орындамағаны немесе тиісті түрде орындамағаны үшін Жұмыс беруші Еңбек кодексіне сәйкес тәртіптік жаза қолдануға құқылы.

VII. ЕҢБЕККЕ АҚЫ ТӨЛЕУ

7.1. Жұмыскердің айлық жалақысының мөлшері штат кестесіне және тарифтеуге сәйкес сараланып белгіленеді.

7.2. ҚР Еңбек кодексіне, ұымдық шартқа, еңбек шартына сәйкес жалақы тұрақты бөліктен, ауыспалы бөліктен, біржолғы ынталандыру төлемдерінен тұрады.

7.3. Тиісті ақы (*төлем*) төлеуге байланысты оқиғаның алдындағы 12 (он екі) ай орташа жалақыны есептеу үшін есеп айырысу кезені болып табылады (*ҚР ЕК 114-б., 2тар.*)

7.4. Күнтізбелік он екі айдан аз жұмыс істеген жұмыскерлер үшін орташа жалақыны есептеу үшін нақты жұмыс істеген уақыт бойынша айқындалады (*ҚР ЕК 114-б., 2тар.*)

7.5. Үстеме жұмысқа, мереке және демалыс күндеріндегі, түнгі уақыттағы жұмысқа ақы төлеу ҚР нормативтік актілеріне сәйкес жүргізіледі (*ҚР ЕК 108, 109, 110 баптар*)

7.6. Жұмыс берушіге және Жұмыскерге байланысты емес себептер бойынша бос тұрып қалу уақытына ақы төлеу жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмайтын мөлшерде, ал Жұмыс берушінің кінәсінен болғанда – жұмыскердің орташа жалақысының кемінде елу пайызы мөлшерінде белгіленеді (*ҚР ЕК 112-б., 1тар.*)

7.7. Жұмыскердің кінәсінен жол берілген бос тұрып қалу уақытына ақы төлеу жүргізілмейді (*ҚР ЕК 112-б., 2тар.*)

7.8. Жыл сайынғы еңбек демалысына кететін Жұмыскерлерге демалыс басталғанға дейінгі 3 күн бұрын жалақы мен демалысқа ақы

төленеді. Демалыстың басталу уақыты туралы Жұмыскер ол басталғанға дейін кемінде 2 апта бұрын хабарлануы тиіс.

7.9. Мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді атқаруға жіберілген жұмыскерлердің орташа жалақысы сақталынады.

7.10. Жұмыскер жұмыстан босаған кезде тиесілі сомаларды төлеу және еңбек кітапшасын беру жұмыстан босаған күні іске асырылады.

7.11. Жұмыскерге сыйлықақы беру кәсіподақ комитетімен келісілген сыйлықақы беру туралы Ережеге сәйкес жүргізіледі.

VIII. ЕҢБЕКТІ ЖӘНЕ ДЕНСАУЛЫҚТЫ ҚОРҒАУ

8.1. Жұмыс беруші ҚР Еңбек кодексі, еңбек, ұжымдық шарттары талаптарына сәйкес саламатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөнінде ішкі бақылауды іске асыруға міндетті.

8.2. Еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың адын алу, жұмыскерлердің денсаулығын сақтау жөніндегі Жұмыс берушінің, Жұмыскердің және кәсіподақтың бірлескен әрекеттерін ұйымдастыру мақсатында осы шарттың тараптары ҚР ЕК 203-бабына сәйкес ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөнінде Өндірістік Кеңес құрады.

8.3. Тараптар Жұмыс берушідегі еңбекті қорғаудың басқару жүйесінің құрамдас бөлігі, сондай-ақ, Жұмыскерлер мен Кәсіподақтың еңбекті қорғауға қатысуы нысандарының бірі болып табылады. Оның жұмысы әлеуметтік әріптестік қағидаларында құрылатын болады.

8.4. шарт тараптары:

- «Ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі мен еңбекі қорғау жөнінде өндірістік кеңес туралы ережені»;

- «Ұйымдағы еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы ережені» әзірлейді және бекітеді.

8.5. Кәсіподақ техникалық инспекторлады тандайды және ұсынады. Және оларды Өндірістік Кеңес бекіткеннен кейін Жұмыс берушімен бірлесіп оларды оқытуды ұйымдастырады.

8.6. Жұмыс беруші Жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығының басымдығын мойындай отырып міндеттенеді:

- еңбекті қорғауды басқару жүйесін енгізуді
- жыл сайын еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі жағдайларын жақсарту, санитарлық-сауықтыру іс-шаралары жөніндегі іс-шараларды әзірлейді және жүзеге асыруды

- техникалық инспекторлар қызметі үшін жағдайлар жасауға, жұмыскерлер өкілдері- кәсіподақтарды, еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспекторларды еңбек қауіпсіздігінің, жағдайларының және еңбекті қорғаудың жай-күйіне тексерулер жүргізу үшін, сондай-ақ еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды тергеп-тексеру үшін кедергісіз жіберуге, орташа жалақысын сақтай отырып, өздерінің міндеттерін орындау үшін оларға уақыт беруге

-Жұмыскерлерді еңбектің қауіпсіз тәсілдеріне тұрақты оқытуды қамтамасыз етуге

- жұмыс орнын, жабдықтарды, құралдарды еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптарына сәйкес қамтамасыз етуге, жылу режимін белгіленген нормаларда ұстауға

-жұмыскерге зиянды (*ерекше зиянды*) және қауіпті еңбек жағдайлары мен кәсіптік аурудың болу мүмкіндігі туралы ескертуге

-егер жұмысты жалғастыру жұмыскердің өміріне және денсаулығына қауіп төндіретін болса, жұмысты тоқтата тұруға

- жұмыскерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға

- еңбек міндеттемелерін орындау кезінде жұмыскердің өмірі мен денсаулығына келтірген зияны үшін азаматтық-құқықтық жауапкершілікті сақтандыруға

- әкімшілік пен кәсіподақ арасында еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы бойынша келісімдер жасауға және оларды ұжымдық шарттың ажырамас бөлігі деп санауға және оның орындалуын қамтамасыз етуге

-Жұмыс берушінің есебінен Жұмыскерлерді медициналық қарауды жүргізуге

-жаңадан қабылданған жұмыскерлердің міндетті түрде медициналық комиссиядан өтуін талап етуге

-Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Өндірістік Кеңестің шешімдерін орындауға

8.7.кәсіподақ өкілдері еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тексеруге қатысады, еңбекті қорғау жай-күйін және еңбек жағдайларын тексеруді жүргізеді және нәтижелері бойынша анықталған бұзушылықтарды жою жөнінде ұсыныстар шығарады.

IX. КӘСІПТІК ДАЯРЛАУ ҚАЙТА ДАЯРЛАУ ЖӘНЕ БІЛІКТІЛІКТІ АРТТЫРУ

9.1.Ұйымның жұмыс істеуі мен дамуы үшін кәсіптік даярлаудың, қайта даярлау мен біліктілікті арттырудың қажеттілігін және оның көлемін жұмыс беруші айқындайды.

9.2.Жұмыс беруші кәсіптік даярлаудан, қайта даярлау мен біліктілікті арттырудан өтетін Жұмыскерлерге ҚР ЕК, келісімдермен, ұжымдық, еңбек шарттарымен көзделген оқыту мен жұмысты қоса атқару үшін жағдайлар жасауға міндетті.

9.3.Кәсіптік даярлаудан, қайта даярлаудан және біліктілікті арттырудан өтетін жұмыскерлер жұмыс берушімен келісім бойынша жұмыстан босатылуы не жұмысты толық емес жұмыс уақыты жағдайында орындауы мүмкін.

9.4.Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында педагогикалық мамандықтарға оқып жүрген жұмыскерлерге сынақтар мен емтихандарға дайындалу және оларды тапсыру, дипломдық жұмысты қорғау үшін бір жыл ішінде бір рет төленетін оқу демалысы (*жұмыс орнын және лауазымын сақтай отырып*) беріледі. Бір жыл ішіндегі

екінші және одан кейінгі төленетін оқу демалысы мектеп әкімшілігінің ұйғарымына сәйкес берулуі мүмкін.

Х.ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР

10.1. Жұмыс беруші жұмыскерлер мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындауға тартылған уақытта оларды жұмыс орнын *(лауазымын)* сақтай отырып, еңбек міндеттерін орындаудан босатады *(ҚР ЕК 124-б., 1 тар.)*

10.2. Жұмыс берушінің қаражаты есебінен мерзімдік медициналық қарап-тексеруден өтуге міндетті жұмыскерлердің олардан өткен уақытта жұмыс орны *(лауазымы)* мен орташа жалақысы сақталады *(ҚР ЕК 125-б.)*

10.3. «Тараптар» 50,55,60 жылдықтарды мерейтойлық даталар деп санауға келісті.

10.4. Жұмыс беруші міндеттенеді

10.4.1. Жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы *(балалары)* бар атананың біреуінің *(бала асырап алушының)* жазбаша өтініші бойынша толық емес жұмыс уақытын белгілеуге *(ҚР ЕК 124-б., 1 тар.)*

10.4.2. Мыналарға:

-бірінші және екінші топтар мүгедектеріне ұзақтығы кемінде 6 *(алты)* күн болатын жыл сайынғы ақы тіленетін қосымша еңбек демалыстарын беруге *(ҚР ЕК 89-б., 1, 2 тар.)*

10.4.3. Жұмыскердің өтініші бойынша толық емес жұмыс күнін немесе ыңғайлы жұмыс кестесін белгілеуге.

10.5. Азаматтық қызметшілерге кезекті еңбек демалысына кеткен кезде лауазымдық жалақы көлемінде емделу жәрдемақысы төленеді.

10.6. Оқу демалысы.

Білім беру ұйымдарында оқып жүрген жұмыскерлерге сынақтар мен емтихандарға дайындалу және оларды тапсыру, зертханалық жұмыстарды орындау, дипломдық жұмысты *(жобаны)* дайындау және қорғау, әскери оқытылған резервті даярлау бағдарламаларынан өту үшін оқу демалыстары беріледі. Оқу демалысына ақы төлеу келісімдерді, ұжымдық, еңбек шарттарында, оқу шартында айқындалады. *(ҚР ЕК 98-б., 1, 2 тар.)*

10.7. Қарттар күніне ұйымда жұмыс істеген ардагерлерге қайырымдылық көмек көрсетіледі.

10.8. ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасында көзделген негіз бойынша негізшартын бұзуға жұмыскер «Қазақстан Республикасының әлеуметтік кодексінде белгіленген зейнеткерлік жасқа толғанда жұмыскер зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін еңбек шартын бұзу күніне дейін кемінде бір ай бұрын оны хабардар ете отырып және еңбек, ұжымдық шарттарда және *(немесе)* жұмыс берушінің актісінде айқындалатын бір айлық мөлшерде өтемақы төлене отырып жол беріледі. *(ҚР ЕК 53-б., 9-тар.)*

10.9. Бала туылуына байланысты **2 МРП** көлемінде қайырымдылық көмек көрсетіледі.

10.10. Жұмыскердің жақындары *(балалары, атаналары, жұбайы, зайыбы)* қайтыс болған жағдайда жерлеуге **5000** *(бес мың)* теңге бөлінеді.

10.11. Мерейтойлық даталарға (50,55,60) байланысты, егер жұмыскер кемінде 5 жыл жұмыс істеуі шартымен кәсіподақ комитеті 5000 (бес мың) теңге сомасында ақшалай сыйлықақы бөледі.

10.12. Санаторлық-курорттық емделуді ұйымдастыру үшін - азаматтық қызметші болып жұмыс істейтіндерге 30%-ға және азаматтық қызметші болып табылмайтын қызметкерлер және ардагерлерге 50%-ға дейін жеңілдікпен жолдама бөлу туралы бастауыш кәсіподақ ұйымына жолығады.

10.13. Қашықтан жұмыс істеген кезде жалақы жұмыскердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігі мен сапасына қарай еңбек шартында және жұмыс берушінің актісінде негізделген жұмыс көлемін орындаған кезде толық төленеді (ҚР ЕК 138-б., 6тар.)

10.14. Донор болып табылатын жұмыскерді тексерілетін және қан тапсыратын күні орташа айлық жалақысын сақтай отырып, жұмыстан кедергісіз босатады. Егер донор болып табылатын жұмыскер жұмыс берушімен келісім бойынша қан тапсырған күндері жұмысқа кіріскен жағдайда оның тілегі бойынша оған **айлық жалақысы** сақталына отырып, басқа демалыс күні берілуі немесе осы күн жыл сайынғы еңбек демалысына қосылуы мүмкін.

10.15. Жұмыс беруші Жастармен жұмыс жөніндегі Кеңес құрады, оның жұмысына көмек көрсетеді, жетекшілікті қйымдастырады.

10.16. Жұмыс беруші Кәсіподақпен бірлесіп ардагерлерге қайырымдылық көмек, кездесу кештерін 65, 70, 75, 80, 85, 90, 95, 100 және т.с.с. жылдық мерейтойлық даталармен ардагерлерді құттықтауды ұйымдастырады.

XI. КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІКТЕРІ

11.1. Жұмыс беруші ҚР «Кәсіптік одақтар туралы» Заңында көзделген кәсіподақтардың құқықтарына кепілдікті қамтамасыз етеді.

11.2. Жұмыс беруші кәсіподақ мүшелеріне қатысты тікелей немесе жанама кемсітушілік сипатындағы ешқандай шараларды: қысым жасауды, қорқытуды, тәртіптік жазаны қолданбайды.

11.3. Жұмыскер кәсіподақ комитетінің кәсіподақ мүшелерінің мүдделерін қорғау құқығын мойындайды, әлеуметтік-экономикалық және еңбек қатынастарына қатысты мәселелерді шешу үшін жағдай жасайды.

11.4. Жұмыс беруші кәсіподақ комитетінің кәсіподақ мүшелерінің құқықтарын және заңмен қорғалынатын мүдделерін қорғау жөніндегі қызметіне кедергі жасамайды.

11.5. Жұмыс беруші Кәсіподақтың өтініштерін, хаттарын, ұсыныстарын және басқа да құжаттарын 10 күн мерзімде қарауға міндеттенеді.

11.6. Жұмыс беруші Кәсіподаққа ұйымның еңбек және экономикалық жағдайына байланысты мәселелер бойынша тұрақты ақпарат береді.

11.7. Сайланбалы кәсіподақ қызметкерлері ұйым толық таратылған жағдайдан басқа кезде Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатылмайды, сондай-ақ, тиісті кәсіподақ органының уәжді пікірінсіз тәртіптік жазаға тартылмайды немесе басқа жұмысқа ауыстырылмайды.

11.8.Кәсіподақ комитетіне Жұмыс берушімен келісім бойынша кәсіподақ жиналыстарын өткізу құқығы беріледі және ол үшін жай бөлінеді. Жұмыс беруші кәсіподақ мүшесі болып табылатын жұмыскердің жазбаша өтініші болған кезде белгіленген тәртіпте келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірмей ай сайын жалақыдан кәсіподақ жарналарын қстайды және бухгалтерия арқылы кәсіподақтың қалалық комитеті есептік шотына аударады.

11.9.Кәсіподақ комитеті құрамына сайланған жұмыскерлерге орташа жалақысын сақтай отырып, қоғамдық міндеттерін орындау үшін, мүмкүндігінше аптасына 1 күн беріледі.

11.10.Бастауыш кәсіподақ ұйымының ұсынуы бойынша Кәсіподақ мүшелеріне қайырымдылық көмек көрсетіледі, жеңілдікпен жолдамалар бөлінеді.

11.11.Техникалық қызмет көрсетуді, соның ішінде ұйым көлігін(ол болған кезде) асыра отырып,қажетті жабдықтарды,жарықтандыруы, жылуы бар және жиналатын жайды тегін пайдалану үшін береді.

ХІІ.ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫҢ ОРЫНДАЛУЫН БАҚЫЛАУ

12.1.Ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды оны жасау жөнінде келіссөздер жүргізген тараптар өкілдерінің тең санынан тұратын тұрақты жұмыс істейтін екіжақты комиссия және өкілеттіктері аясында қз бетінше «Тараптар» іске асырады.

12.2.Жұмыс беруші кәсіподақтарға оны орындау үшін қажетті толық және сенімді ақпарат береді.

12.3.Шартқа қол қойған «Тараптар» жалпы жиналыста еңбек ұжымының алдында алған міндеттемелерін орындауы туралы жылына 1 рет есеп береді.

12.4.Ұжымдық шарттың орындалу барысы туралы ақпарат Кәсіподақ ұйымының ақпараттық стендісіне орналастырылады.

12.5.Ұжымдық шартпен көзделген міндеттемелерін орындамағаны үшін «Тараптар» ұжымдық шартқа және ҚР заңдарына сәйкес жауапкершілік алады.

ТАРАПТАРДЫҢ ҚОЛДАРЫ:

«Жұмыс беруші» атынан

«№34 орта мектебі» КММ-сі

директоры

Айзакова А.Ж.

«02» мамыр 2024 жыл.

«Жұмыскерлер» атынан

бастауыш кәсіподақ ұйымының

төрайымы

Сатыбалдина Г.М.

«02» мамыр 2024 жыл.

«Ақтөбе қаласының білім бөлімі» мемлекеттік мекемесінің

«№34 орта мектебі» коммуналдық мемлекеттік мекемесі

Мекен жайы: 030007 Ақтөбе қаласы,

Абылхайыр хан даңғылы -7

Тел: 8 (7132) 46-77-17

Эл. почта: school34@mail.ru

БИН: 970440000748,

ИИК: KZ11070102KSN0601000,

БИК KKMFKZ2A

ГУ Комитет Казначейства МФ РК;

АҚТӨБЕ
ОБЛЫСЫНЫҢ ӘКІМДІГІ
«АҚТӨБЕ ОБЛЫСЫНЫҢ
ЕҢБЕК ИНСПЕКЦИЯСЫ
ЖӨНІНДЕГІ БАСҚАРМАСЫ»
МЕМЛЕКЕТТІК МЕКЕМЕСІ



АКИМАТ
АКТИУБИНСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«УПРАВЛЕНИЕ ПО
ИНСПЕКЦИИ ТРУДА
АКТИУБИНСКОЙ ОБЛАСТИ»

Ақтөбе қаласы, Маресьев көшесі, 91
тел: 8(7132) 98-12-13, enbek@aktobe.gov.kz

г.Ақтөбе, улица Маресьева, 91
тел: 8(7132) 98-12-13, enbek@aktobe.gov.kz

2024

03.05.2024

«№ 34 орта мектебі» КММ

директоры А. Айзаковаға

Ақтөбе қаласы, Әбілқайыр хан даңғылы, 7,
тел.: +7 (701) 547 3879

Бастауыш кәсіподақ

ұйымының төрағасы

Г. Сатыбалдинаға

Ақтөбе қаласы, Әбілқайыр хан даңғылы, 7,
тел.: +7 (701) 547 3879

Сіздің 2024 жылғы 3 мамырдағы № 64 хатыңызға

«Ақтөбе облысының еңбек инспекциясы жөніндегі басқармасы» ММ (бұдан әрі - Басқарма) көрсетілген хатты қарап, өз құзыреті шегінде 2024-2027 жылдарға арналған ұжымдық шартты мониторингке қабылдағаны туралы және келесі ақпаратты хабарлайды.

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің (бұдан әрі – ҚР ЕК) 17-бабына сәйкес Басқарма жұмыс берушілер ұсынған ұжымдық шарттардың мониторингін жүзеге асырады.

Ұжымдық шарттың тараптары ҚР ЕК 158-бабына сәйкес жауапкершілік жүктелген, белгіленген тәртіппен уәкілеттік берілген жұмыс беруші және олардың өкілдері тұлғасындағы қызметкерлер болып табылатынын атап өту қажет.

ҚР ЕК 157-бабының 1-тармағына сәйкес ұжымдық шартқа:

1) еңбекті нормалау, еңбекке ақы төлеу жүйелері, жұмыскерлерге, оның ішінде ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге арналған тарифтік мөлшерлемелер мен айлықақылар, үстемеақылар мен қосымша ақылар мөлшерлері туралы;

2) разрядаралық коэффициенттерді белгілеу туралы;

3) жұмыс уақыты мен тынығу уақытының ұзақтығы, еңбек демалыстары туралы;