

Ұжымдық шартты «Манаш Қозыбаев атындағы
Солтүстік Қазақстан университеті» КеАҚ
қызметкерлері талқылап, тараптардың өкілдері
«___» _____ 2025 ж. қол қойды

«Манаш Қозыбаев атындағы Солтүстік Қазақстан университеті» коммерциялық
емес акционерлік қоғамының
2025-2028 жылдарға арналған

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТЫ

Петропавл, 2025

М. Қозыбаев атындағы Солтүстік Қазақстан университеті» КеАҚ (бұдан әрі – Университет) атынан оның өкілі – Басқарма Төрағасы – Ректор Исакаев Ербол Маратұлы (бұдан әрі – Жұмыс беруші/Университет/Кәсіпорын) және Университет қызметкерлері – Кәсіпорынмен еңбек шарттары негізінде еңбек қатынастарында тұрған қызметкерлер ұжымы (азаматтық-құқықтық сипаттағы шарттар немесе өзге де еңбек шарты ұғымына жатпайтын келісімдер негізінде Кәсіпорында жұмыс атқаратын қызметкерлерді қоспағанда) атынан әрекет ететін «Қазақстандық білім, ғылым және жоғары білім қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағының Солтүстік Қазақстан облыстық ұйымы» қоғамдық бірлестігінің «М. Қозыбаев атындағы Солтүстік Қазақстан университетінің бастапқы кәсіподақ ұйымы» филиалы, төрағасы Ахметжанов Мұрат Серікұлы (бұдан әрі – Кәсіподақ/Кәсіподақ ұйымы), бірлесіп «Тараптар» деп аталатындар, осы Ұжымдық шартты төмендегідей мазмұнда жасасты:

1. Жалпы ережелер

1.1 Осы Ұжымдық шарт (бұдан әрі-Ұжымдық шарт/Шарт) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі, Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңы, Қазақстан Республикасының «Кәсіптік одақтар туралы» Заңы және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілері, салалық деңгейде білім және ғылым саласының қызметкерлері үшін еңбек жағдайларын, жұмыспен қамтуды және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу жөніндегі Әлеуметтік әріптестік туралы салалық келісім (бұдан әрі - Салалық келісім/СК) негізінде әзірленді.

1.2 Ұжымдық шарт университеттегі әлеуметтік-еңбек және кәсіптік қатынастарды реттейтін, қызметкерлер үшін қосымша әлеуметтік-экономикалық, құқықтық және кәсіптік кепілдіктерді, жеңілдіктер мен артықшылықтарды белгілейтін, олардың еңбегіне неғұрлым қолайлы жағдайлар жасайтын құқықтық акт болып табылады. Шарттың ережелері оған қол қойған Тараптар үшін міндетті болып табылады.

1.3 Бірлескен қызмет барысында Тараптар Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі мен осы Ұжымдық шарттың талаптарын қатаң сақтауға, өзара қарым-қатынасты әлеуметтік әріптестік қағидаттары негізінде құруға және келесілерді мойындауға міндеттенеді:

- Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің басымдығы;
- Тараптардың әрқайсысының құқықтары мен олардың тең құқылылығы;
- заңнамаға өзгерістер енгізілген жағдайда қайта қаралмайтын қызметкерлердің әлеуметтік кепілдіктері;

- Тараптардың мүдделерін құрметтеу және міндеттемелерін қабылдау еріктілігі;
- Ұжымдық шарттың және өзге де келісімдердің шарттарын орындаудың міндеттілігі;
- қабылданған міндеттемелерді орындамағаны үшін Тараптар мен олардың өкілдерінің жауапкершілігі;
- қабылданған шешімдердің ашықтығы.

1.4 Жұмыс беруші Кәсіподақпен бірлесіп қызметкерлерге қосымша еңбек және әлеуметтік-экономикалық жеңілдіктер белгілеуге құқылы.

1.5 Ұжымдық шарт әлеуметтік әріптестік, өзара сенім мен құрмет, Тараптардың құқықтары мен міндеттерін айқындау қағидаттарына негізделеді және атынан Ұжымдық шарт жасалған Жұмыс беруші мен Университет қызметкерлеріне, тиісті кәсіподақ ұйымына өтініш беру арқылы оған қосылған қызметкерлерге қолданылады.

1.6 Осы Шарт Тараптары арасындағы әлеуметтік әріптестік келесі нысандарда жүзеге асырылады:

- Ұжымдық шарттың жобасын әзірлеу және оны жасасу бойынша ұжымдық келіссөздер жүргізу;
- еңбек қатынастарын және олармен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу, қызметкерлердің еңбек құқықтарына кепілдік беру мәселелері бойынша өзара кеңесулер (келіссөздер) өткізу;
- қызметкерлер мен олардың өкілдерінің оқу процесін басқаруға қатысуы;
- қызметкерлер мен Жұмыс берушінің өкілдерінің жеке еңбек дауларын сотқа дейінгі шешуге Келісу комиссиясына қатысуы;
- Жұмыс берушінің Кәсіподақ ұйымының ұсыныстарын қарастыруы.

1.7 Осы Ұжымдық шартқа қол қойған Басқарма Төрағасы – Ректордың еңбек шарты бұзылған, оқу орнының атауы өзгерген немесе кәсіподақ ұйымының төрағасы қайта сайланған жағдайда да Ұжымдық шарт өз күшін сақтайды.

1.8 Университет қайта ұйымдастырылған жағдайда (қосылу, бірігу, бөліну, қайта құру, бөлініп шығу), осы Ұжымдық шарт қайта ұйымдастырудың бүкіл мерзімі ішінде өзінің қолданысын сақтайды.

1.9 Ұйым таратылған немесе ол банкрот деп танылған жағдайда, барлық қызметкерлермен жасалған еңбек шарттары тоқтатылған күннен бастап Ұжымдық шарттың қолданысы да тоқтатылады.

1.10 Жұмыс берушінің меншік нысанасы өзгерген жағдайда Ұжымдық шарт меншік құқығы ауысқан күннен бастап алты ай бойы өз қолданысын сақтайды.

1.11 Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі ішінде Тараптар оған Ұжымдық шарт жасасу үшін заңнамада белгіленген тәртіппен толықтырулар мен өзгерістер енгізуге құқылы.

1.12 Тараптардың ешқайсысының осы Ұжымдық шарттың қолданылуын біржақты тәртіппен тоқтатуға немесе оны жүзеге асыруды тоқтата тұруға құқығы жоқ.

1.13 Жеке еңбек дауларын қарау үшін Жұмыс беруші Келісу комиссиясын құрады, ол Жұмыс беруші мен Қызметкерлер өкілдерінен тең мөлшерде паритеттік негізде құрылады.

1.14 Тараптар кеңесші және үйлестіруші органдардың мүшелері үшін Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келіссөздер жүргізу дағдыларын дамыту және еңбек даулары бойынша консенсусқа қол жеткізу мәселелері бойынша жыл сайынғы міндетті оқытуды өткізуге келіседі.

1.15 Тараптар паритеттік негізде жылына бір рет Ұжымдық шарттың орындалу барысын талдап, бұл туралы еңбек ұжымына ақпарат беретін комиссия құрады. Жұмыс берушілердің өкілдері Басқарма Төрағасының – Ректордың бұйрығымен, ал қызметкерлердің өкілдері Кәсіподақ жиналысында сайланады.

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

1.17 Жұмыс беруші Кәсіподақтың дәлелді пікірін ескере отырып қабылдайтын еңбек құқығы нормаларын қамтитын жұмыс беруші актілерінің тізбесі:

- еңбек тәртібі ережелері;
- еңбек демалысының күнтізбелік күндерінің саны;
- еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулық;
- толық емес жұмыс уақыты режимін енгізу туралы бұйрықтар;
- қашықтан жұмыс істеу режимін қолдану туралы бұйрықтар;
- қызметкерлер санын қысқарту және штаттық кестені өзгерту туралы бұйрықтар;
- жұмыс беруші есебінен арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен және басқа да жеке қорғаныс құралдарымен, сондай-ақ жуғыш және зарарсыздандырғыш құралдармен қамтамасыз етілетін кәсіптер мен лауазымдардың тізбесі;
- зиянды еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлерге жыл сайынғы қосымша ақылы демалыс беру үшін белгіленген кәсіптер мен лауазымдардың тізбесі.

1.19 Кәсіподақтың сұрауы бойынша Жұмыс беруші қызметкерлердің жалақысынан ұсталып, кәсіподақ жарнасы ретінде Кәсіподақтың есепшотына аударылған төлемдер көлемі туралы ақпаратты ұсынады.

1.20 Кәсіподақтың сұрауы бойынша Жұмыс беруші жалпы қызметкерлер саны мен құрамы, сондай-ақ құрылымдық бөлімшелер бойынша мәліметтерді, еңбек жағдайлары мен өрт қауіпсіздігі туралы, өндірістік жарақаттану көрсеткіштері, жалақы мен өзге де әлеуметтік төлемдер бойынша берешек туралы мәліметтерді ұсынады. Жұмыс беруші Кәсіподаққа Университеттің немесе оның құрылымдық бөлімшелерінің алдағы қайта ұйымдастырылуы,

мүлікті жекешелендіруге дайындау туралы ақпаратты алдын ала (кемінде бір ай бұрын) береді.

2. ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ ЖӘНЕ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ

2.1 Тараптар арасындағы еңбек қатынастары Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңына және «Манаш Қозыбаев атындағы Солтүстік Қазақстан университеті» КеАҚ Жарғысына сәйкес белгіленеді және реттеледі.

2.2 Қызметкерлер арасындағы қатынастарды реттейтін негізгі құжат – Қазақстан Республикасының қолданыстағы Еңбек кодексіне сәйкес жасалған еңбек шарты.

2.3 Жұмыс берушімен жасалған еңбек шартының талаптары Қазақстан Республикасының қолданыстағы Еңбек кодексімен, салалық келісіммен және осы Ұжымдық шартпен салыстырғанда қызметкер жағдайын нашарлатуы мүмкін емес.

2.4 Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 30-бабы 1-тармағының 2-тармақшасына сәйкес, еңбек шарты Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 30-бабы 1-тармағының 3), 4), 5) және 6) тармақшаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, бір жылдан кем емес мерзімге жасалуы мүмкін. Еңбек шартының қолданылу мерзімі аяқталған жағдайда, егер соңғы жұмыс күні ішінде Тараптардың ешқайсысы еңбек қатынастарын тоқтату туралы хабардар етпесе, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 51-бабы 2-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, шарт бұрын жасалған мерзімге автоматты түрде ұзартылған болып есептеледі.

2.5 Қызметкерлермен еңбек шарты Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 30-бабы 1-тармағының 3), 4), 5), 6) тармақшаларында белгіленген жағдайларды қоспағанда, белгіленбеген мерзімге және кемінде бір жыл белгілі бір мерзімге жасалады. Ғылыми-педагогикалық қызметкер лауазымына орналасу үшін еңбек шартын жасасуға дейін міндетті түрде конкурстық негізде іріктеу өткізіледі.

2.5 Қызметкерлермен еңбек шарты белгісіз мерзімге және кемінде бір жыл мерзімге жасалады, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 30-бабы 1-тармағының 3), 4), 5), 6) тармақшаларында көзделген жағдайларды қоспағанда. Ғылыми-педагогикалық қызметкер лауазымына қабылдау үшін еңбек шартын жасасуға дейін міндетті түрде конкурстық негізде іріктеу өткізіледі.

2.6 Оқу процесінің үздіксіздігін сақтау мақсатында ғылыми-педагогикалық қызметкер лауазымына конкурс бойынша сайламай-ақ, қоса атқаратын жұмысқа қабылдау кезінде бір жылдан аспайтын мерзімге, ал заңға сәйкес жұмыс орны сақталатын уақытша жоқ қызметкерді ауыстыру үшін осы қызметкер жұмысқа шыққанға дейін еңбек шартын жасасуға жол беріледі.

2.7 Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкерлерді негізгі лауазымдық міндеттеріне жатпайтын жұмыстарға тартуға тыйым салынады.

2.8 Егер қызметкердің зейнеткерлік жасқа жетуіне екі жылдан аз уақыт қалса, Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексінде белгіленген зейнеткерлік жасқа жеткенге дейін, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 52-бабының 1-тармағының 2) және 4) тармақтарына сәйкес негіздер бойынша еңбек шартын бұзу жұмыс беруші мен қызметкер өкілдерінің тең санынан құрылған комиссияның оң шешімі болмаған жағдайда рұқсат етілмейді.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 2) тармақшасына (қызметкерлер санының немесе штаттың қысқаруы) және 3) тармақшасына (өндіріс көлемінің, орындалатын жұмыстардың, көрсетілетін қызметтердің азаюына байланысты Жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауы) сәйкес еңбек шартын Жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу жүктілігі туралы анықтама ұсынған жүкті әйелдерге; үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге; он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баланы) тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналарға; сондай-ақ аталған санаттағы балаларды анасыз тәрбиелеп отырған басқа адамдарға қатысты қолданылмайды.

2.9 Қызметкерлердің саны немесе штаты қысқарған жағдайда, еңбек өнімділігі мен біліктілігі тең болғанда, жұмыста қалуға басым құқық келесі тұлғаларға беріледі:

- жоғары оқу орындарында, магистратурада, докторантурада оқумен қатар жұмыс істейтін қызметкерлерге;
- он төрт жасқа дейінгі балалары бар жалғызбасты аналар мен әкелерге;
- он сегіз жасқа дейінгі мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған ата-аналарға;
- зейнеткерлік жасқа екі жыл қалған қызметкерлерге;
- мүмкіндігі шектеулі жандарға, 1 және 2 топтағы мүгедектерге.

Қызметкерлердің еңбек режимі Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне және Еңбек тәртібі ережелеріне сәйкес айқындалады.

Ұйымда келесідей еңбек тәртібі белгіленеді:

- бес күндік жұмыс аптасы, екі демалыс күні және жұмыс уақытының ұзақтығы аптасына 40 сағат;
- ауыр жұмыстармен, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстармен айналысатын қызметкерлер, бірінші және екінші топтағы мүгедектігі бар қызметкерлер үшін 36 сағаттан аспайтын қысқартылған жұмыс аптасы.
- бес күндік немесе басқа да жұмыс аптасының ұзақтығы Жұмыс берушінің актілерімен белгіленеді;
- профессор-оқытушылар құрамының (ПОҚ) оқу жұмысы сабақ кестесіне сәйкес, ал өзге қызмет түрлері — жеке жоспар бойынша жүзеге асырылады.

2.10 Тараптар қысқартылатын қызметкерлерді жұмысқа орналастыру, біліктілігін арттыру, қайта даярлау және т.б. шаралар тізбесін қамтитын келісімдер жасасады, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген төлемдерді жүзеге асырады.

2.11 Кәсіподақ еңбек қатынастарынан туындайтын мәселелер бойынша Қызметкерлерге арналған тегін заң кеңесін тұрақты түрде ұйымдастырып отырады.

2.12 Құқықтық сауаттылықты арттыру мақсатында Жұмыс беруші мен Кәсіподақ жылына кемінде бір рет құрылымдық бөлімше басшыларын және барлық деңгейдегі кәсіподақ белсенділерін әлеуметтік-еңбек қатынастары саласында оқытуды ұйымдастырады және өткізеді.

2.13 Еңбек тиімділігін арттыру, Қызметкерлерді ынталандыру және олардың арасындағы, сондай-ақ құрылымдық бөлімшелер ұжымдары арасындағы бәсекелестік рухын қалыптастыру мақсатында Жұмыс беруші мен Кәсіподақ келесі іс-шараларды ұйымдастырады және өткізеді:

- кәсіби байқаулар;
- кафедралар, бөлімдер және басқа құрылымдық бөлімшелердің рейтингтері;
- Үздіктер Құрмет кітабына және Құрмет тақтасына енгізу үшін кандидатураларды ұсыну;
- мемлекеттік, ведомстволық және өзге де марапаттарға ұсыну үшін кандидатураларды іріктеу.

2.14 Жұмыс беруші тиімді жұмыс мақсатында бекітілген біліктілікті арттыру жоспарына сәйкес қызметкерлердің кемінде 3 жылда бір рет біліктілігін арттыру құқығын қамтамасыз етеді.

2.15 Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 138-бабына сәйкес қашықтықтан жұмыс істеген кезде Жұмыс беруші қызметкерді Қазақстан Республикасының Ақпараттандыру туралы заңнамасына сәйкес еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті жабдықтармен, ақпараттандыру объектілерімен, байланыс қызметтерімен және өзге де құралдармен қамтамасыз етеді. Жұмыс беруші оларды орнату және техникалық қызмет көрсету шығындарын көтереді. Жеке еңбек дауларын келісу комиссиялары қарайды.

3. ЕҢБЕК ЖӘНЕ ДЕМАЛЫС РЕЖИМІ

3.1 Қызметкерлердің еңбек режимі Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне және Еңбек тәртібі ережелеріне сәйкес айқындалады:

- аптасына екі демалыс күнімен бес күндік жұмыс аптасы, жұмыс уақытының ұзақтығы аптасына 40 сағат, жұмыс күнінің ұзақтығы – 8 сағат;
- профессор-оқытушылар құрамына (ПОҚ) алты күндік жұмыс аптасы белгіленген, бұл ретте апталық жұмыс уақытының ұзақтығы 36 сағаттан аспауы тиіс: дүйсенбі мен жұма аралығында – 6 сағаттан, сенбі күні – 5 сағат, бір демалыс күні – жексенбі;

- Университеттің ПОҚ оқу сабақтарының кестесі мен жеке оқу жүктемесіне сәйкес жұмыс істейді. Жыл сайын ПОҚ-тың жеке оқу жүктемесі есептеледі;
- күнделікті жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығынан асатын жұмыс істейтін қызметкерлер үшін ауысымдық жұмыс кестесі белгіленеді;
Кәсіпорында келесідей жұмыс уақыты режимі белгіленген:
 - ауыр жұмыстарда, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстарда жұмыс істейтін қызметкерлерге, сондай-ақ бірінші және екінші топтағы мүгедектігі бар адамдарға – аптасына 36 сағаттан аспайтын қысқартылған жұмыс аптасы;
 - Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген жағдайларда толық емес жұмыс уақыты;
 - бес күндік немесе өзге де жұмыс аптасының ұзақтығы Жұмыс берушінің актілерімен белгіленеді;
 - профессор-оқытушылар құрамының оқу жұмысы оқу сабақтарының кестесі бойынша, ал басқа қызмет түрлері – жеке жоспар бойынша жүзеге асырылады.

3.2 Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 77-бабының 2-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкердің жазбаша келісімімен ғана үстеме жұмысқа тартуға жол беріледі.

3.3 Жыл сайынғы еңбек демалысы қызметкерлерге Жұмыс беруші бекітетін, Қызметкерлердің пікірін ескере отырып жасалатын демалыс кестесіне сәйкес беріледі. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының ең төменгі ұзақтығы — 24 күнтізбелік күн. Университет Қызметкерлерінің санаттары бойынша еңбек демалысының ұзақтығы:

- Профессор-оқытушылар құрамы – 56 күн;
- медициналық пункт қызметкерлері – 36 күн;
- мұрағат пен ғылыми кітапхана қызметкерлері – 33 күн;
- әкімшілік-басқару, оқу-көмекші, әкімшілік-қызмет көрсетуші персонал – 33 күн;
- қызмет көрсетуші персонал – 30 күн.

3.4 Жұмыс беруші қызметкерге үш жасқа толғанға дейін бала күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс беруге міндетті:

1. ата-ананың таңдауы бойынша — анасына немесе әкесіне;
2. баланы жалғыз өзі тәрбиелеп отырған ата-анаға;
3. ата-анасының қамқорлығынсыз қалған баланы іс жүзінде тәрбиелеп отырған басқа туысқанына немесе қамқоршыға;
4. жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған қызметкерге.

3.5 Қызметкердің хабарламасы негізінде Жұмыс беруші төмендегі жағдайларда бес күнтізбелік күнге дейінгі демалысты орташа жалақысы сақтала отырып беруге міндетті:

- ***неке тіркелуі кезінде;***

- *жақын туыстары (жұбайы (зайыбы), өз және жұбайының (зайыбының) ата-анасы, балалары, асырап алушылар, асырап алынғандар, туған бауырлар, ата-әжеселер, немерелер) қайтыс болғанда;*
- *Университет қызметкерлері арасында донор болып табылатын тұлғаларға — қан мен оның компоненттерін тапсыру (донация) күндерінде, тиісті медициналық мекемеден анықтама болған жағдайда бір күн демалыс беріледі;*
- *егер донор қызметкер қан мен оның компоненттерін донациялау күндері Жұмыс берушімен келісім бойынша жұмысқа шықса, оның қалауы бойынша бұл үшін басқа бір күн демалыс беріледі, немесе бұл күн жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына қосылуы мүмкін;*
- *донор қызметкерлерді қан мен оның компоненттерін тапсыру күндері түнгі уақыттағы жұмыстарға, үстеме жұмыстарға, ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстарға тартуға жол берілмейді;*
- *скринингтік тексерулерден өту үшін — жыл ішінде үш жұмыс күнінен аспайтын уақыт беріледі, сондай-ақ медициналық тексеруден өту құқығы жұмыс уақытында қамтамасыз етіледі;*
- *жүктілікті 12 аптаға дейін медициналық есепке қою үшін — кемінде үш жұмыс күні беріледі.*

Уақтылы пайдаланылмаған әлеуметтік демалысты жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына қосуға немесе басқа уақытқа ауыстыруға жол берілмейді.

3.6 Зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлерге еңбек жағдайларының ерекшелігіне қарай, өндірістер, цехтар, мамандықтар мен лауазымдар тізбесіне, сондай-ақ ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстар тізіміне сәйкес, кемінде алты күнтізбелік күнге созылатын қосымша ақылы жыл сайынғы еңбек демалысы беріледі.

3.7 Ұзақтығы **3 күнтізбелік күн**, қосымша ақы төленетін демалыс келесі тұлғаларға беріледі: 12 жасқа дейінгі 4 және одан да көп баласы бар әйелдерге; 18 жасқа дейінгі мүгедек баланы асырауында ұстап отырған қызметкерлерге; сондай-ақ:

- Тараптар келісімі бойынша, әкімшілік персонал қызметкерлерінің жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын 3 күнге ұлғайтуға шешім қабылдады (**салалық келісімнің 6.11-тармағына сәйкес**).

3.10 Бір жарым жасқа дейінгі балалары бар жұмыс істейтін әйелдерге, сондай-ақ баланы анасыз тәрбиелеп отырған әкелерге (асырап алушыларға, асырап алған әйелдерге) баланы (балаларды) тамақтандыру үшін қосымша үзілістер беріледі – әр үш сағат сайын кем дегенде бір рет.

3.11 Қызметкердің өтініші негізінде тараптар төмендегі жағдайларда жалақы сақталмайтын демалыс беру туралы келісімге келді:

- 3 жастан 4 жасқа дейінгі жас баланы күту үшін – 30 күнтізбелік күнге дейін;
- 14 жасқа дейінгі екі немесе одан да көп баласы бар әйелдерге – жылына екі аптаға дейін;
- 18 жасқа дейінгі мүгедек баласы бар қызметкерге – 14 күнге дейін;
- денсаулығына байланысты – 30 күнтізбелік күнге дейін;
- отбасылық жағдайлар бойынша – Жұмыс берушімен келісу арқылы кез келген мерзімге;

Осы тармақта көрсетілген мерзімдердің есебі күнтізбелік күнмен жүргізіледі.

3.12 Жұмыс беруші қызметкерге үш жасқа дейінгі бала күтімі бойынша жалақы сақталмайтын демалысты беруге міндетті, бұл ретте қызметкердің жұмыс өтілі, жұмыс орны және лауазымы сақталады. Қызметкер бұл демалысты жазбаша өтініш негізінде бөліп-бөліп пайдалануға құқылы.

3.13 Еңбек шарты кемінде бір жыл мерзімге жасалған жағдайда, оның мерзімі аяқталған күні жүкті әйел 12 апта және одан астам жүктілік мерзімі туралы анықтама ұсынса, 3 жасқа дейінгі баласы бар қызметкер немесе жаңа туған баланы асырап алған қызметкер бала күтімі бойынша жалақы сақталмайтын демалыс алу құқығын пайдаланғысы келіп, еңбек шартының мерзімін ұзарту туралы жазбаша өтініш білдірсе, уақытша жоқ қызметкердің орнын алмастыру жағдайларын қоспағанда, Жұмыс беруші еңбек шартының мерзімін бала күтімі бойынша демалыс аяқталған күнге дейін ұзартуға міндетті.

3.14 Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы өндірістік қажеттілікке байланысты тек қызметкердің жазбаша келісімімен ғана Жұмыс беруші тарапынан тоқтатыла (үзіліс жасала) алады. Демалыстан қайтаруға байланысты пайдаланылмаған демалыс бөлігі тараптардың келісімі бойынша ағымдағы жұмыс жылы ішінде; келесі жұмыс жылы ішінде кез келген уақытта; немесе келесі жылға арналған жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына қосылып берілуі мүмкін. Қызметкер жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан қайтарылған жағдайда, егер пайдаланылмаған бөлікті кейінге қалдырудың орнына қызметкер мен Жұмыс берушінің келісімімен өзге шешім қабылданса, пайдаланылмаған күндер үшін өтемақы төленеді. Жүктілігі туралы анықтама ұсынған жүкті әйелдерді, сондай-ақ ауыр жұмыстарда, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлерді жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан кері шақыруға жол берілмейді.

3.15 Ақылы жыл сайынғы еңбек демалысын беру кезектілігі қызметкерлердің қызметтік жазбалары ескеріле отырып, жыл басына дейін жасалатын демалыс кестесіне сәйкес жыл сайын анықталады.

Демалыс кестесіне өзгерістер енгізілген жағдайда, қызметкер бұл туралы демалыс басталғанға дейін кемінде екі апта бұрын хабардар етілуі тиіс.

Демалыс кестесіне өзгерістер қызметкер мен Жұмыс берушінің келісімімен енгізіледі.

Тыйым салынады:

- кейінге шегерілген жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын қайтадан кейінге қалдыруға;
- екі жыл қатарынан ақылы жыл сайынғы еңбек демалысын бермеуге;
- зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлерге ақылы жыл сайынғы еңбек демалысын бермеуге.

3.16 Қызметкерді демалыс және мереке күндері жұмысқа тартуға оның жазбаша келісімімен немесе өз өтініші бойынша, Жұмыс берушінің актісі негізінде жол беріледі. Бұл жағдайда қызметкердің қалауы бойынша оған басқа бір күн демалыс беріледі немесе кемінде 1,5 еселенген мөлшерде ақы төленеді.

3.18 Үстеме жұмыстардың жалпы ұзақтығы аспауға тиіс:

- А) айына-төрт күндік, бес күндік және алты күндік жұмыс аптасында 12 сағат;
 Б) жұмыс уақытының жиынтық есебін белгілеу кезінде жылына – 120 сағат.

3.19 Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы үшін төлемдер демалыс басталғанға дейін кемінде үш жұмыс күні бұрын төленуі тиіс, егер демалыс демалыс кестесінен тыс берілсе – демалыс берілген күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірілмей төленуі тиіс.

3.20 Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы қызметкердің алғашқы және кейінгі еңбек жылдары үшін тараптардың келісімі бойынша жұмыс жылының кез келген уақытында берілуі мүмкін.

4. ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ НОРМАЛАУ

4.1 Қызметкерлердің еңбекақысы Қазақстан Республикасының заңнамасына және Жұмыс берушінің қолданыстағы ішкі нормативтік құжаттарына (ВНД) сәйкес төленеді.

4.1.1 Есептік ай үшін еңбекақы келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірілмей төленеді.

4.1.2 Еңбекақы төлеу кезінде Жұмыс беруші әр қызметкерге еңбекақының құрамдас бөліктері, тиесілі сомалар, және ұсталған, сондай-ақ аударылған міндетті зейнетақы жарналары туралы, сондай-ақ төленуге жататын жалпы сома туралы жазбаша немесе электронды түрде ай сайын хабарлауға міндетті.

4.1.3 Еңбекақыдан ұстаулар сот шешімі бойынша, сондай-ақ заңдарда көзделген жағдайларда жүргізіледі.

4.1.4 Егер Жұмыс беруші еңбекақыны толық көлемде және еңбек немесе Ұжымдық шарттарда белгіленген мерзімдерде төлемесе, Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес толық жауапкершілікке тартылады. Бұл жағдайда Жұмыс беруші қызметкерге қарыз сомасын және төлемді кешіктіргені үшін өсімпұл төлейді. Өсімпұл мөлшері Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің төлемді жүзеге асыру күніндегі базалық мөлшерлемесінің 1,25

еселенген көлемінде есептеледі және төленуі тиіс күннен бастап нақты төленген күнге дейін әрбір кешіктірілген күн үшін есептеледі.

4.1.5 Еңбек шарты тоқтатылған жағдайда, Жұмыс беруші қызметкерге тиесілі барлық сомаларды еңбек шарты тоқтатылған күннен кейінгі үш жұмыс күнінен кешіктірмей төлеуге міндетті.

4.2 Қызметкерлердің өндіріс тиімділігін және орындалатын жұмыстың сапасын арттыруға мүдделілігін арттыру мақсатында Жұмыс беруші сыйақы беру жүйелерін және еңбекке ынталандырудың өзге де нысандарын енгізуі мүмкін, олар Ұжымдық шартпен және (немесе) Жұмыс берушінің актілерімен айқындалады.

4.3 Қызметкерлерге демалыс және мереке күндері, сондай-ақ түнгі уақыттағы және үстеме жұмыстар үшін еңбекақы төлеу Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, осы Ұжымдық шартқа және (немесе) Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес жүзеге асырылады, бірақ лауазымдық жалақының кемінде 1,5 еселенген мөлшерінде төленуі тиіс.

4.4 Қызметкерлер лауазымдарды қоса атқару, қызмет көрсету аймақтарын кеңейту, уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындау шарттарында қосымша ақы төленетін жұмысты орындай алады.

4.5 Қызметкерлер өздерінің еңбек шарттарында көзделген жұмыстан тыс уақытта қосымша келісім негізінде немесе қоса атқару/қосалқы жұмыс бойынша еңбек шарты негізінде, қалыпты штат бірлігін иеленбей-ақ, осы ұйымның ішінде оқытушылық қызметті жүзеге асыруға құқылы.

4.6 Еңбек нормаларын енгізу, ауыстыру немесе қайта қарау Жұмыс беруші тарапынан жүзеге асырылады, бұл туралы қызметкерлер кемінде бір ай бұрын хабарлануы тиіс.

4.7 Егер қызметкер жаңа жағдайларда жұмысты жалғастыруға келіспесе, онда Жұмыс беруші жазбаша түрде оған біліктілігіне және денсаулық жағдайына сәйкес келетін Университеттегі басқа бар жұмысты ұсынуға міндетті, ал мұндай жұмыс болмаған жағдайда – біліктілігі мен денсаулық жағдайына сәйкес келе алатын төменгі лауазымды немесе төмен ақы төленетін бос орынды ұсынуға міндетті.

4.8 Әлеуметтік шиеленісті азайту мақсатында Жұмыс беруші мен Кәсіподақ еңбекақы мөлшерін және оны белгілеу тәртібін айқындау мәселелерінде объективтілікті және ашықтықты қамтамасыз ету үшін бірлескен күш-жігерін салады.

5. ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР, ЖӘРДЕМАҚЫЛАР ЖӘНЕ ӨТЕМАҚЫ ТӨЛЕМДЕРІ

5.1 Жұмыс беруші Университет қызметкерлеріне заңнамада белгіленген әлеуметтік жеңілдіктерді ұсынуға міндеттенеді, сондай-ақ:

1) Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 133-бабында белгіленген жағдайларда уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеуді жүзеге асырады:

- жыл сайынғы ақылы еңбек демалысында және жалақы сақталмайтын демалыста болған кезеңде еңбекке жарамсыздық туындаған жағдайда жәрдемақы төленбейді;

- уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеудің негізі – уәкілетті денсаулық сақтау органы белгілеген тәртіппен берілген еңбекке жарамсыздық парағы болып табылады;

- уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша бір айда төленетін әлеуметтік жәрдемақының мөлшері тиісті жылға белгіленген айлық есептік көрсеткіштің жиырма бес еселенген мөлшерінен аспауы тиіс. Бұл шектеу келесі жағдайларды қоспағанда қолданылады: еңбек жарақаты немесе кәсіби ауру салдарынан төленетін жәрдемақылар; Ұлы Отан соғысының ардагерлеріне және оларға теңестірілген ардагерлерге, басқа мемлекеттер аумағындағы жауынгерлік қимылдарға қатысқан ардагерлерге төленетін жәрдемақылар; сондай-ақ шетелде жүрген дипломатиялық қызмет персоналына шетел валютасында төленетін жәрдемақылар.

2) жүктілікке және босануға байланысты, сондай-ақ жаңа туған балаларды асырап алған жағдайда әлеуметтік жәрдемақылар Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорынан төленеді;

3) қызметкерге материалдық көмек көрсету, қаражат болған жағдайда, келесі жағдайларда жүзеге асырылуы мүмкін:

- қызметкерге қатысты қарақшылық, тонау сияқты құқыққа қарсы әрекеттердің жасалуы немесе табиғи апаттар (өрт, су тасқыны) нәтижесінде мүліктік зиян келтірілгенде;

- қымбат дәрі-дәрмектерді сатып алуды қажет ететін ұзақ уақыт емделу кезінде (қызметкердің, оның отбасы мүшелерінің немесе жақын туыстарының – жұбайы, балалары), ауруханалық немесе амбулаторлық емдеу он күнтізбелік күннен артық болған жағдайда (санаторилік емдеуден басқа);

- қызметкердің немесе оның отбасы мүшелерінің, жақын туыстары (ата-анасы, жұбайы, балалары, асырап алушылар, асырап алынғандар, қорғаншылар) қайтыс болған жағдайда автокөлік беріле отырып;

4) Университет негізгі жұмыс орны болып табылатын, үздіксіз еңбек өтілі кемінде 5 жыл болған қызметкерге мерейтойлық жасқа (40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85, 90) толуына байланысты Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес тиісті қаржы жылының 1 қаңтарына белгіленген 1 айлық ең төменгі жалақы (1 МРЗП) мөлшерінде сыйақы төленеді.

5) қызметкерлерге ақылы жыл сайынғы еңбек демалысына шыққанда лауазымдық жалақысы (ставкасы) мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақы төленеді

6) жыл сайын 100 000 000 теңге мөлшерінде ақшалай қаражатты қызметкерлердің бастапқы кәсіподақ ұйымына келесі мақсаттар үшін аудару:

- Кәсіподақтың күнтізбелік жылға арналған бекітілген іс-шаралар жоспарына сәйкес мәдени-көпшілік, спорттық, корпоративтік және басқа да іс-шараларды өткізуге;
- Ардагерлер кеңесінің қызметін қамтамасыз етуге;
- Университет қызметкерлері үшін санаторилік-курорттық емделу жолдамаларын, сондай-ақ балалар сауықтыру лагерьлеріне жолдамалар сатып алуға;
- тимбилдингтер ұйымдастыруға;
- ардагерлерді, интернационалист-жауынгерлерді құрметтеуге.

7) Жұмыс берушімен келісу арқылы кәсіподақ мүшелеріне мәдени-көпшілік іс-шараларды өткізу үшін спорттық-сауықтыру базасын тегін пайдалануға беру.

8) Егер қызметкерде санаторилік-курорттық емделуге жолдама болса, ол алдын ала келісім негізінде жұмыс кестесінен тыс демалыс алуға құқылы.

5.2 Жұмыс беруші қызметкерлерді Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және басқа да заңнамалық актілерінде көзделген жағдайларда мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындауға тартылған уақыт кезеңінде еңбек міндеттерін орындаудан босатады.

5.4 Іссапар кезеңінде қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) және жалақысы сақталады.

5.5 Қызметкер жұмысынан айырылса Жұмыс беруші мына жағдайларда бір айлық орташа жалақы мөлшерінде өтемақы төлеуді жүзеге асырады:

- Жұмыс беруші-заңды тұлға таратылған жағдайда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде;
- Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде қызметкер зейнеткерлік жасқа толған кезде.
- Қызметкерлер санының немесе штат бірліктерінің қысқартылуына байланысты Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде

5.6 Университетте үздіксіз кемінде 5 жыл еңбек өтілі болған қызметкерлерге өз оқу ақысы үшін 50% жеңілдік беріледі. Қызметкердің балаларына, егер ата-анасының Университеттегі үздіксіз еңбек өтілі кемінде 5 жыл болса, оқу ақысын төлеу кезінде 25% жеңілдік қарастырылады

5.7 Университет ардагерлеріне және 30 жылдан астам еңбек өтілі бар қызметкерлерге келесі жеңілдік белгіленеді:

- **5 күнтізбелік күн қосымша ақылы еңбек демалысы.**

5.8 Кәсіподақ міндеттенеді:

- 1) кәсіби және мемлекеттік мерекелерді, мәдени-көпшілік, спорттық және сауықтыру іс-шараларын ұйымдастыруға;

- 2) санаторийлермен шарттар жасап, Университет қызметкерлеріне санаторилік емделу жолдамаларын кәсіподаққа бөлінген қаражат аясында сатып алуға және оларды кәсіподақ мүшелеріне «Университет қызметкерлеріне санаторилік-курорттық емделу жолдамаларын бөлу және беру тәртібі туралы Ережеге» сәйкес үлестіруге;
 - 3) Университет кәсіподақ мүшелерінің мектеп жасындағы балалары үшін балалар сауықтыру лагерлеріне жолдамалар сатып алып, оларды «Балалар мен қызметкерлерге жолдамалар бөлу және беру тәртібі туралы Ережеге» сәйкес, қаржыландырудың екі көзін - кәсіподақ қаражаты және ата-аналар тарапынан жартылай төлемді пайдалана отырып, таратуға;
 - 4) Көп балалы, жалғызбасты аналар мен аз қамтылған отбасыларға жаңа оқу жылының алдында 2,5 АЕК-ке дейін мөлшерде қайырымдылық көмек көрсетуге;
 - 5) Мүгедек балалары бар отбасыларға жыл сайын 2,5 АЕК-ке дейін қайырымдылық көмек көрсетуге.
- 5.9 Кәсіподақтың қаржылық-шаруашылық қызметтерді көрсетуге басым құқығы бар:

- *Университет базасында өзінің кәсіподақ демалыс аймағын құру;*
- *демалыс бөлмелерін (kitchen room), психологиялық жеңілдену бөлмелерін және басқа да әлеуметтік маңызы бар нысандарды құру.*

6. МЕДИЦИНАЛЫҚ ОРТАЛЫҚ

Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен ауыр жұмыстарда, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында істейтін қызметкерлерге өз қаражаты есебінен мерзімдік медициналық қаралу мен тексерулер ұйымдастырады.

Жұмыс беруші Қызметкерлер кәсіподағымен бірлесіп, профессорлық-оқытушылар құрамының, қызметкерлер мен олардың жақын туыстарының (ата-аналары, балалары, жұбайы/зайыбы) денсаулығын нығайтуға бағытталған әлеуметтік маңызы бар бағдарламаны жүзеге асырады:

- стандартты Check-up;
- скринингтер;
- аурудан кейінгі оңалту;
- күндізгі стационар.

7. ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ

7.1 Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау қағидаты қызметкердің өмірі мен денсаулығына басымдық беруге, жұмыс орнында қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларын жасауға, өндірістік жарақаттардың алдын алуға негізделеді.

7.2 Жұмыс беруші міндеттенеді:

- 1) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, еңбек және Ұжымдық шарттарға сәйкес қызметкерлерге еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге;
- 2) қызметкерлерді еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті жабдықтармен, құралдармен, техникалық құжаттармен және өзге де құралдармен жұмыс берушінің өз қаражаты есебінен қамтамасыз етуге;
- 3) қызметкерлерге еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау, өндірістік санитария және өрт қауіпсіздігі бойынша нұсқамалар өткізу, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау бойынша нұсқамадан өтпеген жаңа немесе басқа жұмысқа ауыстырылған қызметкерлерді жұмысқа жібермеуге;
- 4) қызметкерлердің кәсіби даярлығын, қайта даярлығын, біліктілігін арттыру мен олардың кәсіби біліктілігін тануды қамтамасыз етуге;
- 5) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау мәселелері бойынша қызметкерлерді оқытуды, нұсқамадан өткізуді және білімін тексеруді (жылына бір рет) ұйымдастыруға;
- 6) жұмыс орындарын еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықтауға;
- 7) қызметкерлерге қажетті санитариялық-гигиеналық жағдайларды жасау, оларды санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен қамтамасыз етуге (Жұмыс берушінің ішкі құжаттарына сәйкес);
- 8) ғимараттарда санитариялық нормаларға сай температураны, табиғи және жасанды жарықтандыруды, сондай-ақ желдетуді қамтамасыз етуге;
- 9) жыл сайын қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жеке және ұжымдық қорғаныс құралдарымен, арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен, жуғыш және дезинфекциялық құралдармен, сондай-ақ медициналық дәрі қобдишасымен қамтамасыз етуге (уәкілетті орган бекіткен нормаларға сай);
- 10) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау бойынша ұйымдастырушылық-техникалық шараларды өткізуге;
- 11) қызметкерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға;
- 12) қызметкерді өз еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде болған жазатайым оқиғалардан сақтандыруға;
- 13) қызметкердің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде оның өмірі мен денсаулығына келтірілген залалдың орнын өтеуге;
- 14) қолданыстағы заңнамаға сәйкес өндірісте болған жазатайым оқиғаларды уақтылы тергеу және оларды есепке алуға;
- 15) зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында еңбек міндеттерін тұрақты немесе уақытша орындайтын қызметкерлерге тегін сүт берілуі тиіс. Жұмыс істемейтін күндері, демалыс кезінде, іссапар кезеңінде, өндірістен қол үзумен оқуда болған күндері, басқа учаскелерде жұмыс атқарған жағдайда (онда сүт беру қарастырылмаған болса), уақытша еңбекке жарамсыздық кезеңінде сүт берілмейді.

7.3 Жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі талаптарын бұзған қызметкерлерді жұмыстан шеттетуге құқылы.

7.4 Егер еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптары бұзылса (жарықтың жеткіліксіздігі, желдетудің бұзылуы, ғимараттағы төмен температура және т.б.), Қызметкер Жұмыс берушіден анықталған бұзушылықтарды жоюды талап етуге құқылы.

7.5 Жұмыс беруші барлық кафедраларды, бөлімдерді, қызметтерді, вахталарды, білім алушылардың жатақханаларын алғашқы медициналық көмек көрсету құралдарымен (дәрілік заттармен: жедел коронарлық синдром (ЖКС), улану, анафилактикалық шок, менингит, жедел респираторлық вирустық инфекциялар (ЖРВИ), қан кету және т.б.) жарамдылық мерзімдерін сақтай отырып, сондай-ақ қолды өңдеуге арналған дезинфекциялық құралдармен қамтамасыз етуге және оларды жылына кемінде екі рет толықтырып отыруға міндеттенеді.

7.6. Басшылық лауазымдағы қызметкерлер өздерінің құрылымдық бөлімшелерінде штатта тұрған қызметкерлердің еңбекті қорғау талаптарын сақтауын қамтамасыз етеді.

7.7. Жұмыс беруші Кәсіподаққа еңбек қауіпсіздігі жағдайын тексеруді және мемлекеттік стандарттар мен нормалардың сақталуын бақылауды кедергісіз жүргізуге мүмкіндік береді.

7.8. Кәсіподақ құқылы:

1) Жұмыс берушінің еңбекті қорғау және қауіпсіздік бойынша нормативтік-құқықтық актілерді, сондай-ақ жұмыс орындарында қалыпты еңбек жағдайларын және қауіпсіздік техникасын қамтамасыз ету жөніндегі Ұжымдық шарт келісімдерін орындауына қоғамдық бақылау арқылы қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігіне қатысты құқықтарын қорғауды жүзеге асыруға;

2) мемлекеттік еңбек инспекторлары жүргізетін өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруге және кешенді тексерулерге қатысуға;

3) өз қызметтерін орындауда қажетті ақпаратты лауазымды тұлғалардан алуға;

4) Ұжымдық шарттар мен келісімдерде еңбекті қорғау бөлігінде көзделген талаптардың Жұмыс беруші тарапынан орындалуын тексеруді жүзеге асыруға және тексеру нәтижелері бойынша анықталған бұзушылықтарды жою жөнінде лауазымды тұлғаларға ұсыныстар енгізуге құқылы;

5) еңбекті қорғауға қатысты нормативтік құқықтық актілерді әзірлеуге қатысуға және өз ұсыныстарын енгізуге.

6) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау заңнамасын бұзғаны, өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларды жасырып қалғаны үшін жауапты Университеттің Жұмыс берушісі мен басқа да лауазымды тұлғаларын жауапкершілікке тарту туралы талаптармен уәкілетті мемлекеттік органдарға жүгінуге құқылы;

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

8) қызметкердің өтініші бойынша, еңбек міндеттерін орындау кезінде алған жарақаттың немесе денсаулығына келтірілген өзге де зақымның салдарынан келтірілген зиянды өтеу, сондай-ақ еңбекті қорғау және қауіпсіздік саласында қызметкердің құқықтарының бұзылуына байланысты басқа да жағдайларда олардың құқықтарын қорғау үшін сотқа талап арызбен жүгінуге құқылы

7.9 Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда Жұмыс беруші профилактикалық медициналық тексеруден өту үшін қызметкерлерді өз қаражаты есебінен жібереді.

7.10 Жұмыс берушінің қаражаты есебінен мерзімдік медициналық тексеруден өтетін және заңнамаға немесе Ұжымдық шартқа сәйкес оны өтуге міндетті қызметкерлер үшін жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады.

7.11 Ой еңбегінен туындайтын шаршауды азайту, күш-қуатты қалпына келтіру, жұмыс қабілеттілігін арттыру, денсаулықты сақтау және нығайту мақсатында Кәсіподақ Жұмыс берушімен бірлесіп Университет қызметкерлеріне арналған демалу бөлмелерін жабдықтайды және орындалатын жұмыс түріне, еңбек жағдайына, жұмыскердің жасына және жынысына байланысты дене жаттығулары кешендерін әзірлейді.

8. КӘСІПОДАҚТАР ҚЫЗМЕТІНІҢ ШАРТТАРЫ, ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН КЕПІЛДІКТЕРІ

8.1 Жұмыс беруші Кәсіподақты қызметкерлердің кәсіби-еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелер бойынша мүдделерін білдіретін және құқықтарын қорғайтын орган ретінде, сондай-ақ университет қызметіне қатысу және өз өкілеттігі шеңберінде оның қызметі туралы ақпарат алуға құқығы бар ұйым ретінде таниды.

8.2 Кәсіподақтың сайланбалы органдарының құқықтары мен олардың қызметіне кепілдіктер Қазақстан Республикасының «Кәсіптік одақтар туралы» Заңымен айқындалады.

8.3 Кәсіподақтың сайланбалы органдарының мүшелері және олардың өзге де уәкілетті өкілдері Жұмыс беруші мен оның өкілдерінің еңбек заңнамасының және өзге де нормативтік құқықтық актілердің, Ұжымдық шарт бойынша міндеттемелердің, сондай-ақ қызметкерлердің әлеуметтік-тұрмыстық және өзге де жағдайларын қамтамасыз ету талаптарының сақталуына бақылау жүргізуге құқылы.

8.4 Жұмыс беруші міндеттенеді:

1) Университет ғимараттарында кәсіподақ жиналыстарын (конференцияларын), отырыстарын және өзге де кәсіподақ іс-шараларын өткізуге кедергі жасамауға;

2) Кәсіподақтардың сұрауы бойынша жұмыс берушінің тиісті басшылық қызметтегі өкілдерінің жиналыстарға (конференцияларға) қатысуын қамтамасыз етуге;

3) Кәсіподаққа қызметтік бөлме беруге, сондай-ақ Университеттің қызметіне байланысты кәсіподақ құжаттарын тегін басып шығаруға және көбейтуге.

8.5 Кәсіподақ міндеттенеді:

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

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

3) еңбек тәртібін нығайту, еңбек ұжымдарындағы әлеуметтік шиеленісті болдырмау және әлеуметтік-еңбек қақтығыстары мен ереуілдердің алдын алу бойынша шаралар қабылдауға;

4) сала қызметкерлерін әлеуметтік және еңбек қатынастары мәселелері бойынша қабылданып жатқан шаралар мен шешімдер туралы хабардар етуге;

5) кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлерге тегін заң көмегін көрсетуге, олардың еңбек қатынастарына байланысты мүдделерін Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен барлық сот инстанцияларында білдіруге;

6) салауатты өмір салтын насихаттауға, мәдени-ағартушылық және сауықтыру жұмыстарын жүргізуге, еңбек ұжымында салауатты моральдық-психологиялық ахуалды қолдауға;

7) қызметкерлердің алдын алу мақсатындағы медициналық ұсынымдарды, денсаулықты сақтау жөніндегі нормалар мен ережелерді орындауына жәрдемдесуге;

8) есепті жартыжылдықтан кейінгі айдың 25-інен кешіктірмей, мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмысын ұйымдастыруға кәсіподаққа бөлінген ақшалай қаражаттың пайдаланылуы туралы сенімді және толық ақпаратты Жұмыс берушіге ұсынуға;

9) Келісім мен Ұжымдық шарттарды жасасу және келіссөздер жүргізу мақсатында алынған қызметтік немесе коммерциялық құпия болып табылатын ақпаратты таратпауға.

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

Осы Ұжымдық шартты жасай отырып, тараптар бір-біріне қатысты өзара құқықтары мен міндеттемелерін мойындайды және оларды сақтауға, орындауға міндеттенеді.

9.1 Жұмыс берушінің міндеттемелері:

- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексін, өзге де нормативтік құқықтық актілерін, әлеуметтік кепілдіктерді сақтау мен жақсартуға бағытталған әлеуметтік әріптестік актілерін сақтау;
- Қызметкерлердің біліктілігін арттыруға жағдай жасау;
- Қызметкерлерге еңбекақыны жасалған еңбек шарттарына сәйкес қамтамасыз ету;
- өндірістік жарақаттың алдын алатын қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау, еңбек қауіпсіздігі техникасын, ұжымдық және жеке қорғану құралдарын енгізу;
- Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қызметкерлерді міндетті сақтандыруды жүзеге асыру;
- Кәсіподақпен бірлесіп университетте мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмысын жүзеге асыру;
- еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптарын сақтау бойынша іс-шараларды орындау.

9.2 Кәсіподақтың міндеттемелері:

- жұмыс беруші мен оның өкілдері тарапынан еңбек заңнамасының және еңбек құқығы нормаларын қамтитын өзге де нормативтік құқықтық актілердің сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру. Қоғамдық бақылау Кәсіподақтың мамандарының күшімен жүзеге асырылады;
- еңбек заңнамасының орындалуына тексерулерді жылына бір реттен жиі емес өткізу (Кәсіподақ мүшелерінің шағымдары мен өтініштері бойынша тексерулерден басқа жағдайларда);
- еңбек дауларын қарау жөніндегі Келісім комиссиясында еңбек ұжымы мүшелерінің еңбек құқықтарын білдіру және қорғау;
- қызметкерлерге демалыстардың дұрыс және уақтылы берілуіне, сондай-ақ олардың төленуіне бақылау жасау.
- кәсіподақ мүшесі болып табылатын қызметкерлер арасындағы әлеуметтік тұрғыдан осал топтарды: аз қамтылған, көп балалы және толық емес отбасыларды, мүгедектерді, мүгедек балаларды және басқа да осал санаттағы тұлғаларды есепке алу.

9.3. қызметкерлердің міндеттемелері:

- ұйымның Жарғысын, ішкі еңбек тәртіп ережелерін сақтау;
- жұмысқа адал ниетпен қарау;
- жұмыс берушінің заңды нұсқауларын уақтылы әрі нақты орындау;
- жұмыс уақытын өнімді еңбекке пайдалану;
- жұмыс сапасын қамтамасыз ету;
- қызметтік міндеттерін орындау барысында жасалған зияткерлік меншік объектілеріне қатысты университеттің құқықтарын мойындау және сақтау;
- құпиялық тәртібінің талаптарын сақтау. Қызметтік міндеттерін орындау барысында белгілі болған заңмен қорғалатын құпияларды (мемлекеттік, коммерциялық, қызметтік және өзге де) жария етпеу;

- өзінің жұмыс орнын таза және ретке келтірілген күйде ұстау;
- еңбек қызметі барысында университетке зиян келтірмеу, оның дамуына үлес қосу, энергияны және өзге де материалдық ресурстарды үнемді пайдалану;
- жеке мінез-құлқымен және еңбекке деген көзқарасымен оқу орнының беделін сақтау, білім алушыларда отансүйгіштік сезімін, кәсібіне және туған университетіне деген мақтаныш сезімін қалыптастыруға ықпал ету, оларда адалдық пен зиялылық нормаларын сіңіру;
- өрт қауіпсіздігі талаптарын сақтау және орындау;
- заңдармен және өзге де нормативтік құқықтық актілермен, сондай-ақ еңбек қорғау бойынша ережелермен және нұсқаулықтармен белгіленген еңбек қауіпсіздігі талаптарын сақтау, оның ішінде:
 - жеке және ұжымдық қорғану құралдарын дұрыс пайдалану;
 - жұмысты қауіпсіз орындау әдістері мен тәсілдері, өндірісте зардап шеккендерге алғашқы көмек көрсету, еңбек қауіпсіздігі бойынша нұсқама, жұмыс орнында тағылымдама, еңбек қауіпсіздігі талаптарын білу бойынша білімін тексеруден өту;
 - адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін кез келген жағдай туралы, өндірісте орын алған әрбір жазатайым оқиға немесе өзінің денсаулық жағдайының нашарлауы туралы тікелей немесе жоғары тұрған басшысына дереу хабарлау;
 - тегі, құжаттары, тұрғылықты жерінің тіркеуі, неке жағдайы (ажырасу) өзгерген жағдайда Жұмыс берушіні хабардар ету;
 - Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген жағдайларда Жұмыс берушінің жолдамасы бойынша міндетті алдын ала (жұмысқа орналасу кезінде) және мерзімдік (еңбек қызметі барысында) медициналық тексеруден өту.

10. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫ ОРЫНДАУҒА БАҚЫЛАУ ЖҮРГІЗУ ЖӘНЕ ТАРАПТАРДЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

10.1 Осы Ұжымдық шартты жасасқан Тараптар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қабылданған міндеттемелердің орындалуына жауапты болады.

10.2 Осы Ұжымдық шартқа қол қойған әрбір Тарап өз құзыреті шегінде оның мақсаттарын іске асыру үшін жауапкершілікті мойындайды және туындайтын мәселелерді тең құқықтық, өзара құрмет, ымыра мен келісім негізінде шешуге ынтымақтастық жасауға міндеттенеді.

10.3 Тараптар ұжымды топтастыру бойынша жұмыс жүргізеді. Ұжымдық шарт бойынша өз міндеттемелерінің бұзылуы, орындалмауы немесе тиісінше орындалмауы жағдайында Тараптар Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес жауапты болады.

11. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

11.1 Осы Шарт 2025 жылғы «___» _____ бастап күшіне енеді.

11.2 Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі аяқталған жағдайда, егер оның қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін (үш ай бұрын) Тараптардың кемінде біреуі жаңа Ұжымдық шарт жасасу туралы ұсыныс енгізген болса, ол жаңа Ұжымдық шарт жасалғанға дейін, бірақ бір жылдан аспайтын мерзімге ұзартылған болып есептеледі.

11.3 Тараптар осы Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі ішінде оған өзгерістер мен толықтырулар келесі тәртіппен енгізілетіні туралы келісімге келді: толықтырулар мен өзгерістер өзара консультациялар негізінде Жұмыс беруші мен Кәсіподақ арасында бір ай ішінде талқыланып, қабылданады. Жаңа Ұжымдық шарт жобасын әзірлеу жөніндегі ұжымдық келіссөздер жүргізу кезінде осы Ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар енгізуге жол берілмейді.

11.4 Ұжымдық шарттың кейбір тармақтарын іске асыру мақсатында бюджеттен тыс қаражатты бөлуді талап ететін жағдайда, Жұмыс беруші қолда бар қаражат шегінде жыл сайынғы бюджеттен тыс шығыстар сметасына сәйкес тармақтарды қаржыландыруды көздеуге міндеттенеді.

11.5 Тараптар Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі ішінде Қызметкерлер еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелер бойынша жаңа талаптар қоймайтыны, Жұмыс берушіге қысым көрсету құралы ретінде жұмысты тоқтату (ереуіл) тәсілін қолданбайтыны туралы келісімге келді. Осы міндеттеменің бұзылуы жағдайында Жұмыс беруші еңбек тәртібін бұзушыларға көзделген шараларды қолдануға құқылы. Қызметкерлер осы Ұжымдық шарттың талаптарын сақтаған жағдайда, Жұмыс беруші жаппай жұмыстан босатуға жол бермеуге міндеттенеді.

11.6 Осы Ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды екі Тарап жүзеге асырады.

11.7 Ұжымдық шартқа қосымшалардың барлығы оның ажырамас бөлігі болып табылады және бірдей заңды күшке ие.

11.8 Осы Шарт қазақ және орыс тілдерінде екі данада жасалды, олардың әрқайсысы заңды күші бар және Тараптардың әрқайсысына бір данадан беріледі.

Жұмыс беруші атынан:

«М. Қозыбаев атындағы
Солтүстік Қазақстан университеті»
КеАҚ
Басқарма Төрағасы – Ректоры

_____ Е.М. Исақаев

Қызметкерлер атынан:

«Қазақстандық салалық білім және
ғылым қызметкерлері кәсіптік
одағының Солтүстік Қазақстан
облыстық ұйымы» қоғамдық
бірлестігінің «М.Қозыбаев
атындағы Солтүстік Қазақстан

« ____ » _____ 2025 жыл

университетінің бастауыш
кәсіподақ ұйымы» филиалы
_____ Ахметжанов М.С.

« ____ » _____ 2025 жыл