

Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігінің
Спорт және дене шынықтыру істері комитетінің
«Қысқы спорт түрлері бойынша олимпиадалық даярлау орталығы»
республикалық мемлекеттік қазыналық кәсіпорнының
2025–2028 жылдарға арналған

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТЫ

Шарт 2025 жылғы 10 шілдеде қызметкерлердің жалпы жиналысында талқыланып,
бекітілді.

Шарттың қолданылу мерзімі – 3 жыл.

«Қысқы спорт түрлері бойынша
олимпиадалық даярлау орталығы»
РМҚК директорының м.а.

Р. Кантарбаев



«Қысқы спорт түрлері бойынша
олимпиадалық даярлау орталығы»
РМҚК жергілікті кәсіподақ төрағасы

А. Швецов



2025 жыл

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне (бұдан әрі – ҚР ЕК), 2014 жылғы 27 маусымдағы «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына және Қазақстан Республикасының өзге де заңнамалық, нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес әзірленді. Шарттың мақсаты – қызметкерлердің әлеуметтік және еңбек кепілдіктерін сақтауды қамтамасыз ету, ұйым қызметінің қолайлы жағдайларын жасау, қызметкерлердің әлеуметтік қорғалуын арттыру, тараптардың өзара жауапкершілігін күшейту, Кәсіпорынның жалпы қызметін жетілдіру және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының талаптарын орындау.

1.2. Осы ұжымдық шарттың тараптары: Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігінің Спорт және дене шынықтыру істері комитетінің «Қысқы спорт түрлері бойынша олимпиадалық даярлау орталығы» республикалық мемлекеттік қазыналық кәсіпорны (бұдан әрі – ҚСО ОДО, Кәсіпорын) атынан директордың міндетін атқарушы Р.К.Қантарбаев, бұдан былай «Жұмыс беруші» және Кәсіпорын қызметкерлерінің өкілі – «ҚСО ОДО Жергілікті кәсіподағы» қоғамдық бірлестігі (бұдан әрі – Кәсіподақ) атынан төраға Швецов А.А.

1.3. Ұжымдық шарт – бұл Тараптардың өзара мүдделерінің үйлесімділігі негізінде Жұмыс беруші мен Кәсіпорын қызметкерлері арасындағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық акт. Осыған сәйкес әрбір Тарап екінші Тарап өкілдерінің өкілеттіктерін мойындайды және белгілі бір міндеттемелерді өзіне қабылдайды.

1.4. Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес, Тараптардың өкілдерінің еріктілігі, өкілеттілігі, мазмұнын құрайтын мәселелерді еркін таңдау, талқылау және шешу, қабылданған міндеттемелердің нақты орындалуы қағидаттары негізінде жасалды.

1.5. Осы шарттың мәні – Қазақстан Республикасының заңнамасымен салыстырғанда негізінен қосымша еңбек жағдайлары мен оның ақысы, Жұмыс беруші ұсынатын кепілдіктер мен жеңілдіктер және өзге де мәселелер.

1.6. Ұжымдық шарт Тараптармен 2025 жылғы 10 шілдеден 2028 жылғы 10 шілдеге дейін 3 (үш) жыл мерзімге жасалды.

1.7. Жұмыс беруші Кәсіпорын қызметкерлерінің еңбек және оған байланысты әлеуметтік-экономикалық қатынастар саласындағы мүдделерін білдіруге өкілеттік берген олардың жалғыз өкілі ретінде Кәсіподақты мойындайды. Ұжымдық шарттың күші жұмыс берушіге, атынан ұжымдық шарт жасалған ұйым қызметкерлеріне және оған қосылған қызметкерлерге таралады.

1.8. Кәсіподақ мүшесі болып табылмайтын қызметкерлер ұжымдық шартқа қосылуы үшін мынадай өтініштерді жазуы тиіс:

-Кәсіпорын Кәсіподағы төрағасының атына ұжымдық шартқа қосылу және олардың құқықтарын қорғау туралы өтініш;

-Жұмыс берушінің атына Кәсіпорын Кәсіподағының пайдасына ерікті жарналарды ұстап қалу туралы өтініш.

1.9. Өтініштердің нысаны Кәсіпорын Кәсіподағымен бекітіледі.

1.10. Қызметкер ұжымдық шартқа Кәсіпорын Кәсіподағы төрағасы өтінішті келісімге қол қойған сәттен бастап қосылған болып есептеледі.

1.11. Қосылған қызметкерлер міндетті:

- Кәсіподақ белгілеген мөлшерде ерікті жарналарды уақытылы төлеу;

- ұжымдық шарттың нормалары мен қағидаларын сақтау.

1.12. Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жасалған. Кәсіпорын қызметкерлерімен жасалатын еңбек шарттарында Қазақстан Республикасының

еңбек заңнамасында және осы ұжымдық шартта белгіленген қызметкерлердің құқықтары мен кепілдіктерінің деңгейін төмендететін талаптар болмауы тиіс. Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен, бас, салалық, өңірлік келісімдермен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын нашарлатпауы керек. Мұндай талаптар жарамсыз деп танылады және қолданылуға жатпайды.

1.13. Ұжымдық шартты іске асыру үшін Кәсіпорында ішкі нормативтік актілер қабылдануы мүмкін, олар Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен және осы Ұжымдық шартпен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын нашарлатпауға тиіс.

1.14. Ұжымдық шарт қызметкерлердің әлеуметтік, экономикалық, кәсіби және заңды мүдделерін қорғауға, Кәсіпорынның тиімді жұмысын қамтамасыз етуге, Тараптардың өзара жауапкершілігін арттыруға бағытталған.

2. ҚЫЗМЕТКЕР МЕН ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ НЕГІЗГІ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

2.1. Қызметкерлердің негізгі құқықтары мен міндеттері:

2.1.1. Қызметкердің құқығы бар:

- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген тәртіппен және шарттарда еңбек шартын жасасуға, өзгертуге, толықтыруға және тоқтатуға;
- жұмыс берушіден еңбек, ұжымдық шарттардың, келісімдердің, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындауды талап етуге;
- еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауға;
- еңбек жағдайы мен еңбекті қорғау жағдайы туралы толық әрі шынайы ақпарат алуға;
- еңбек және ұжымдық шарттардың талаптарына сәйкес еңбекақыны уактылы және толық көлемде алуға;
- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес бос тұрып қалу уакытындағы еңбекақыны төлеуге;
- демалысқа, оның ішінде ақылы жыл сайынғы еңбек демалысына;
- бірлесуге, оның ішінде өздерінің еңбек құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау үшін кәсіподақ құруға, сондай-ақ оған мүше болуға, егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе;
- өз өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге қатысуға және ұжымдық шарттың жобасын әзірлеуге, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға;
- қызметтік (еңбек) міндеттерін орындауға байланысты денсаулығына келтірілген зиянның орнын толтыруға;
- міндетті әлеуметтік сақтандыруға.
- еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде жазатайым оқиғалардан сақтандырылуға;
- кепілдіктер мен өтемақы төлемдеріне;
- өз құқықтары мен заңды мүдделерін заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғауға;
- бірдей еңбек үшін бірдей ақы алуға, сондай-ақ қандай да бір кемсітусіз бірдей өндірістік-тұрмыстық жағдайларға;
- жеке еңбек дауын қарау үшін кезекпен келісу комиссиясына және сотқа Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен жүгінуге;
- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сай жабдықталған жұмыс орнымен қамтамасыз етілуге;
- Қазақстан Республикасының заңнамасына, сондай-ақ еңбек және ұжымдық шарттарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғану құралдарымен, арнайы киіммен қамтамасыз етілуге;
- денсаулығы мен өміріне қауіп төндіретін жағдай туындаған кезде, бұл туралы тікелей басшысына немесе жұмыс беруші өкіліне хабарлай отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға;

- уәкілетті мемлекеттік еңбек органына және (немесе) жергілікті еңбек инспекциясы органына жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жағдайын тексеруді жүргізу туралы, сондай-ақ еңбек жағдайын, қауіпсіздігін және оны қорғауды жақсартуға қатысты мәселелерді қарауға өкіл ретінде қатысу туралы жүгінуге.
- еңбек және онымен тікелей байланысты қатынастар саласында жұмыс берушінің әрекеттеріне (әрекетсіздігіне) шағымдануға;
- еңбекке ақы төленуге – біліктілігіне, еңбектің күрделілігіне, орындалған жұмыстың саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайына сәйкес;
- жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешуге, оның ішінде Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және өзге де заңдарында белгіленген тәртіппен ереуілге шығу құқығын қоса алғанда;
- жұмыс берушіде сақталатын дербес деректердің қорғалуын қамтамасыз етуге;
- біртұтас еңбек шарттарын есепке алу жүйесінен еңбек шарты және өзінің еңбек қызметі туралы мәліметтер алуға.

2.1.2. Қызметкер міндетті:

- келісімдерге, еңбек және ұжымдық шарттарға, жұмыс берушінің актілеріне сәйкес еңбек міндеттерін орындауға;
- еңбек тәртібін сақтауға;
- еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі, өнеркәсіптік қауіпсіздік және өндірістік санитария талаптарын жұмыс орнында орындауға;
- жұмыс берушінің және қызметкерлердің мүлкіне ұқыпты қарауға;
- адамдардың өмірі мен денсаулығына, жұмыс беруші мен қызметкерлер мүлкінің сақталуына қауіп төндіретін жағдайдың туындауы, сондай-ақ бос тұрып қалу жағдайы туралы жұмыс берушіге хабарлауға;
- еңбек міндеттерін орындауына байланысты белгілі болған мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық немесе өзге де заңмен қорғалатын құпияны жария етпеуге;
- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі мен өзге де заңдарында белгіленген шектерде жұмыс берушіге келтірілген залалды өтеуге.

2.1.3. Қызметкер Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген өзге де құқықтарға ие және өзге де міндеттерді орындайды.

2.2. Жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері:

2.2.1. Жұмыс берушінің құқығы бар:

- жұмысқа қабылдау кезінде таңдау еркіндігіне;
- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен және негіздерде қызметкерлермен еңбек шарттарын өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға және бұзуға;
- өз өкілеттіктері шегінде жұмыс берушінің актілерін шығаруға;
- өз құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау мақсатында бірлестіктерге (қауымдастықтарға, одақтарға) құруға және кіруге;
- қызметкерлерден еңбек, ұжымдық шарттардың, ішкі еңбек тәртібі ережелерінің және жұмыс берушінің өзге де актілерінің талаптарын орындауды талап етуге;
- қызметкерлерді көтермелеуге, тәртіптік жазалар қолдануға, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген жағдайлар мен тәртіпте қызметкерлерді материалдық жауапкершілікке тартуға;
- еңбек міндеттерін орындау барысында қызметкер келтірген залалды өтеуге;
- еңбек саласында өз құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау үшін сотқа жүгінуге;
- қызметкерге сынақ мерзімін белгілеуге.
- қызметкерлерді Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес кәсіби даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды қамтамасыз етуге;

- қызметкер жұмыстан шыққан немесе Кәсіпорында кемінде алты ай жұмыс істемеген жағдайда, оның шығынды өтеуге жазбаша келісімі болған кезде, қызметкерді оқытуға байланысты өз шығындарын өтеуге;
- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен жеке еңбек дауын реттеу үшін татуласу комиссиясына, одан кейін сотқа жүгінуге;
- еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесінен үміткерлердің (олардың алдын ала келісімімен) және қызметкерлердің еңбек қызметі туралы мәліметтер алуға.

2.2.2. Жұмыс беруші міндетті:

- Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының, келісімдердің, ұжымдық және еңбек шарттарының, өзі шығарған актілердің талаптарын сақтауға;
- жұмысқа қабылдау кезінде Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен және шарттарда қызметкерлермен еңбек шарттарын жасасуға;
- жұмысқа қабылдау кезінде еңбек шартын жасасуға қажетті құжаттарды Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес талап етуге;
- еңбек шартында көзделген жұмысты қызметкерге беруге;
- қызметкерге еңбекақыны және Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек және ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде көзделген өзге де төлемдерді уақтылы және толық көлемде төлеуге;
- қызметкерді ұжымдық шартпен, ішкі еңбек тәртібі ережелерімен, татуласу комиссиясының жұмысы туралы келісіммен (бар болған жағдайда), жұмыспен (еңбек функциясымен) тікелей байланысты жұмыс берушінің өзге де актілерімен, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген жағдайларда жұмыс берушінің басқа актілерімен жеке өзі немесе курьерлік пошта, пошта байланысы, факсимильдік байланыс, электрондық пошта және өзге де ақпараттық-коммуникациялық технологиялар арқылы таныстыруға.
- қызметкерлер өкілдерінің ұсыныстарын қарауға және ұжымдық келіссөздерді жүргізу, Ұжымдық шартты жасасу, сондай-ақ олардың орындалуын бақылау үшін қажетті толық әрі шынайы ақпаратты қызметкерлер өкілдеріне ұсынуға;
- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен ұжымдық келіссөздер жүргізуге, Ұжымдық шарт жасасуға;
- қызметкерлерге еңбек заңнамасына, еңбек және ұжымдық шарттарға сәйкес еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге;
- қызметкерлерді еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті жабдықтармен, құралдармен, техникалық құжаттамамен және басқа да құралдармен өз қаражаты есебінен қамтамасыз етуге;
- Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасының талаптарына сәйкес жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органға ақпарат беруге;
- мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын орындауға;
- жұмысты жалғастыру қызметкердің және басқа да адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндірген жағдайда оны тоқтатуға;
- қызметкерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға;
- қызметкерді еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде жазатайым оқиғалардан сақтандыруға;
- қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беруге.
- қызметкерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және олардың зейнетақымен қамсыздандыруға және міндетті әлеуметтік сақтандыруға аударылған қаражат туралы мәліметтердің сақталуын қамтамасыз етіп, оларды мемлекеттік мұрағатқа тапсыруға;

- қызметкерді зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары және кәсіби аурулардың туындау мүмкіндігі туралы алдын ала хабардар етуге;
- жұмыс орындарындағы және технологиялық процестердегі кәсіби тәуекелдердің алдын алу шараларын қабылдауға, өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып профилактикалық жұмыстар жүргізуге;
- әрбір қызметкердің жұмыс уақытын, оның ішінде зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында, ауыр жұмыстарда істелген үстеме жұмыстарды есепке алуға;
- қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін орындаған кезде оның өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне және өзге де заңдарына сәйкес өтеуге;
- Қазақстан Республикасының заңнамасының сақталуын және еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды, кәсіби ауруларды тергеуді қамтамасыз ету мақсатында ұйымдардағы қауіпсіздік, еңбек жағдайы мен еңбекті қорғау жай-күйін тексеру үшін уәкілетті мемлекеттік еңбек органының және жергілікті еңбек инспекциясы органының лауазымды тұлғаларын, қызметкерлер өкілдерін, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды кедергісіз жіберуге.
- қызметкердің жеке деректерін Қазақстан Республикасының жеке деректер және оларды қорғау туралы заңнамасына сәйкес жинауды, өңдеуді және қорғауды жүзеге асыруға;
- еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асыруға;
- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен татуласу комиссиясын құруға;
- Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасында белгіленген тәртіппен және көлемде жұмыс орнын (лауазымын) және орташа еңбекақысын сақтай отырып, қызметкерге скринингтік тексеруден өту үшін демалыс беруге;
- қызметкермен еңбек шартының жасалуы мен тоқтатылуы, оған енгізілген өзгерістер және (немесе) толықтырулар туралы, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 28-бабы 1-тармағының 1), 2), 3), 4), 5) және 13) тармақшаларында көзделген мәліметтерді еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесіне уәкілетті мемлекеттік еңбек органының айқындаған тәртібімен енгізуге;
- қызметкерлерге тең еңбек үшін тең ақы және қандай да бір кемсітусіз бірдей өндірістік-тұрмыстық жағдайларды қамтамасыз етуге.

2.2.3. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген өзге де құқықтарға ие және өзге де міндеттерді орындайды.

3. ЕҢБЕКТІ НОРМАЛАУ, ЕҢБЕК АҚЫ ТӨЛЕУ ЖҮЙЕСІ, ТАРИФТІК СТАВКАЛАР МЕН ЛАУАЗЫМДЫҚ ОКЛАДТАРДЫҢ, ҮСТЕМЕ АҚЫЛАР МЕН ҚОСЫМША ТӨЛЕМДЕРДІҢ МӨЛШЕРІ, СОНЫҢ ІШІНДЕ АУЫР ЖҰМЫСТАРДА, ЗИЯНДЫ ЖӘНЕ (НЕМЕСЕ) ҚАУІПТІ ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЛАРЫНДАҒЫ ЖҰМЫСТАРДА ЖҰМЫС ІСТЕЙТІН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРГЕ

3.1. Еңбек нормаларын әзірлеу, енгізу, ауыстыру және қайта қарау уәкілетті мемлекеттік еңбек органы белгілеген тәртіпке сәйкес жұмыс беруші тарапынан жүзеге асырылады.

3.2. Қызметкерлерге қойылатын біліктілік талаптары мен жекелеген жұмыс түрлерінің күрделілігі кәсіби стандарттар негізінде, ал олар болмаған жағдайда Бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығына, Жетекшілер, мамандар және өзге де қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығына, жұмысшы мамандықтарының тарифтік-біліктілік сипаттамаларына және ұйымдардағы жетекшілер, мамандар мен өзге де қызметшілер лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларына сәйкес белгіленеді.

3.3. Жұмыс беруші қызметкерлердің еңбекақысын Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 қаулысымен бекітілген «Азаматтық қызметшілердің, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдар қызметкерлерінің, қазыналық кәсіпорындар қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесі туралы» талаптарға сәйкес, лауазымына, еңбек өтіліне, біліміне және мамандығына қарай төлеуге міндеттенеді.

3.4. Жеке еңбек шарттарымен және ұжымдық шартпен (бұдан әрі – ЖЕШ және ҰШ тиісінше), келісімдермен, Жұмыс берушінің актілерімен айқындалған еңбекақы төлеу шарттары Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі мен өзге де нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген шарттармен салыстырғанда нашарлатылмауға тиіс.

3.5. Кәсіпорын қызметкерлеріне ай сайын еңбекақысының құрамдас бөліктері, тиесілі сомасы, жасалған ұсталымдардың мөлшері мен негіздері, міндетті зейнетақы аударымдары, кәсіподақтық және өзге де жарналар туралы мәліметтер, сондай-ақ қызметкерге төленуге тиіс жалпы ақшалай сома көрсетілген жеке есепшоттар (есеп айырысу парақтары) еңбекақы төлеу мерзімінен кешіктірілмей беріледі.

3.6. Қызметкерлерге еңбекақы ай сайын ұлттық валюта – теңгемен, есептік айдан кейінгі айдың 10-ына дейін төленеді. Егер еңбекақы төлеу күні демалыс немесе мереке күндеріне сәйкес келсе, төлем алдын ала жүргізіледі.

3.7. Қызметкердің жазбаша өтініші бойынша жұмыс беруші ағымдағы айдың еңбекақысына аванс төлеуді айдың 10-ынан ерте емес мерзімде жүзеге асырады. Бұл ретте еңбекақы бойынша аванс мөлшері қызметкерге тиесілі еңбекақының 50%-ынан аспауға тиіс.

3.8. Мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындауға жіберілген қызметкердің орташа еңбекақысы қолданыстағы заңнамада белгіленген тәртіппен сақталады.

3.9. Қызметкер өндірістен қол үзіп, біліктілігін арттыруға жіберілген жағдайда, оның жұмыс орны (лауазымы) мен орташа еңбекақысы сақталады, оқыту жұмыс берушінің қаражаты есебінен жүргізіледі.

3.10. Іссапар кезінде қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) және іссапар күндеріне сәйкес келетін жұмыс күндері үшін еңбекақысы сақталады. Іссапарға жіберілген қызметкерлерге мынадай шығындар өтеледі:

- іссапар кезінде жүрген күнтізбелік күндерге, соның ішінде жолда болған уақытқа тәуліктік шығындар;
- бару және қайту жолақысы;
- тұрғын үй жалдау шығындары.

3.11. Жеке еңбек шарты тоқтатылған кезде қызметкерге тиесілі сомаларды төлеу шарт тоқтатылғаннан кейін үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

3.12. Тарифтік ставкалар мен лауазымдық айлықақылар, үстемеақылар мен қосымша төлемдер Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 қаулысымен бекітілген «Азаматтық қызметшілердің, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдар қызметкерлерінің, қазыналық кәсіпорындар қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесі туралы» талаптарға сәйкес белгіленеді.

3.13. Ауыр жұмыстарда, зиянды және қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстарда жұмыс істейтін қызметкерлердің еңбекақысы қалыпты еңбек жағдайларындағы қызметкерлердің еңбекақысымен салыстырғанда жоғары мөлшерде белгіленеді. Бұл – лауазымдық айлықақыны немесе үстемеақыны көтеру арқылы жүзеге асырылады, олардың мөлшері ай сайын жұмыс берушінің актісімен салалық келісімде айқындалатын еңбек жағдайларының зияндылығы мен қауіптілік дәрежесін жіктейтін салалық коэффициенттерді ескере отырып белгіленеді.

3.14. Жұмыс беруші кәсіпорында кемінде алты ай жұмыс істеген қызметкерлерге бюджеттік емес қаражат есебінен мынадай жағдайларда материалдық көмек көрсетеді:

1) отбасы мүшелері, жақын туыстары (ата-аналары, жұбайы, балалары, асырап алушылары, асырап алған балалары, туған және туысқан ағалары мен апалары, аталары, әжелері мен немерелері) қайтыс болған жағдайда – тиісті жылға арналған «Республикалық бюджет туралы» Қазақстан Республикасы Заңында белгіленген 35 айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде (бұдан әрі – АЕК);

2) некеге тұруы және баланың тууы, балаларды асырап алу және қамқорлығына алу жағдайында – қызметкердің жазбаша өтініші және растайтын құжаттардың көшірмелері негізінде 20 АЕК мөлшерінде;

3) кәсіпорында кемінде үш жыл жұмыс істеген қызметкерлер үшін 60 жасқа толу мерейтойы жағдайында – 20 АЕК мөлшерінде.

3.15. Жұмыс беруші кәсіпорында кемінде бес жыл жұмыс істеген қызметкерлерге зейнеткерлік жасқа толуына байланысты жұмыстан босатылған кезде бір лауазымдық айлық мөлшерінде өтемақы төлейді.

3.16. Жұмыс беруші салалық және аумақтық кәсіподақтардың жиналыстары, конференциялары және өзге де іс-шаралары кезінде кәсіподақ органдарының сайланбалы және басқа да мүшелерінің іссапар шығындарын (тұру, тамақтану, жол жүру билеті) өтейді.

3.17. Мереке және демалыс күндеріндегі жұмыс ІЕШ немесе ұжымдық шарт талаптарына сәйкес, бірақ қызметкердің күндік (сағаттық) ставкасының кемінде бір жарым еселенген мөлшерінен төмен емес мөлшерде, жұмыс берушінің актісінде өзгеше белгіленбесе, төленеді.

3.18. Түнгі уақыттағы әрбір жұмыс сағаты ІЕШ немесе ұжымдық шарт талаптарына сәйкес, бірақ қызметкердің күндік (сағаттық) ставкасының кемінде бір жарым еселенген мөлшерінен төмен емес мөлшерде, жұмыс берушінің актісінде өзгеше белгіленбесе, төленеді.

3.19. Түнгі жұмыс уақыты мереке немесе демалыс күнімен сәйкес келген жағдайда еңбек ақысы ҚР Еңбек кодексіне сәйкес түнгі сағаттар үшін бөлек және мереке немесе демалыс күндеріндегі сағаттар үшін бөлек төленеді.

3.20. Тоқтап тұруды (простой) ресімдеу тәртібі мен тоқтап тұрған уақытты төлеу шарттары еңбек және ұжымдық шарттарымен айқындалады. Егер тоқтап тұруды ресімдеу тәртібі еңбек немесе ұжымдық шарттарында көзделмесе, тоқтап тұрудың басталуы тоқтап тұрудың себебін көрсете отырып, жұмыс берушінің актісімен ресімделеді. Жұмыс берушіге де, қызметкерге де байланысты емес себептер бойынша тоқтап тұру ақысы ең төменгі жалақы мөлшерінен кем емес деңгейде, жұмыс берушінің кінәсінен болған жағдайда қызметкердің орташа жалақысының елу пайызынан кем емес мөлшерде белгіленеді. Қызметкердің кінәсінен болған тоқтап тұру уақытына ақы төленбейді.

3.21. Тоқтап тұру аяқталғаннан кейін жұмыс беруші қызметкерді жұмысқа шығу күні туралы алдын ала хабардар етеді, қызметкер еңбек міндеттерін орындауға кірісуге міндетті. Хабарламада көрсетілген мерзімде қызметкер жұмыс орнында болмаған жағдайда, жұмыс беруші қызметкерді тәртіптік жауапкершілікке тартуға құқылы.

3.22. Еңбек міндеттерін тиісті деңгейде орындағаны, қосымша жұмыс көлемін орындағаны, аса маңызды тапсырмаларды және аса шұғыл жұмыстарды сапалы әрі жедел орындағаны үшін Кәсіпорын қызметкерлеріне ынталандыру төлемдері көзделеді. Ынталандыру төлемдерінің нақты мөлшері жұмыс берушінің актілерімен белгіленеді.

3.23. Спортшылардың халықаралық жарыстарға (Олимпиада ойындары, әлем чемпионаттары, Азия чемпионаттары) қатысуындағы жоғары көрсеткіштері үшін жаттықтырушылар құрамына мынадай ынталандыру түрлері көзделеді:

1) алғыс жариялау;

- 2) сыйақы беру;
- 3) бағалы сыйлықпен марапаттау;
- 4) Құрмет грамоталарымен марапаттау;
- 5) өзге де ынталандырулар.

3.24. Жеке еңбек шартында (ЖЕШ) көзделген негізгі жұмысымен қатар, Кәсіпорында басқа немесе сол лауазым бойынша қосымша жұмысты не уақытша жоқ қызметкердің міндеттерін өз негізгі жұмысынан босатылмай орындайтын қызметкерлерге, еңбекақыға қосымша ақы төленеді. Оның мөлшері Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 қаулысымен бекітілген «Азаматтық қызметшілердің, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдар қызметкерлерінің, қазыналық кәсіпорындар қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесі туралы» қаулысына сәйкес айқындалады, бірақ қызметкердің өзінің лауазымдық айлықақысының 50%-ынан аспайды.

4. ДӘРЕЖЕЛЕР АРАСЫНДАҒЫ КОЭФФИЦИЕНТТЕРДІ БЕКІТУ

4.1. Дәрежелер арасындағы коэффициенттер Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 қаулысымен бекітілген «Азаматтық қызметшілердің, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдар қызметкерлерінің, қазыналық кәсіпорындар қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесі туралы» талаптарына сәйкес белгіленеді.

4.2. Орындаған жұмыстарды белгілі бір күрделілікке жатқызу және жұмысшыларға біліктілік разрядтарын беру Бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығы мен жұмысшы мамандықтарының тарифтік-біліктілік сипаттамаларына сәйкес жүргізіледі.

4.3. Азаматтық қызметшілер құрамына білікті жұмысшылар кіреді.

4.4. Жұмыс беруші қызметкерлерге Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес біліктілік разрядтарын беру немесе жоғарылатуды қамтамасыз етеді.

5. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ МЕН ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫНЫҢ, ЕҢБЕК ДЕМАЛЫСЫНЫҢ ҰЗАҚТЫҒЫ

5.1. Кәсіпорын қызметкерлерінің қалыпты жұмыс уақыты аптасына 40 сағаттан аспауға тиіс.

5.2. Күнделікті жұмыс ұзақтығы 8 сағаттан аспауға тиіс, ҚР Еңбек кодексі мен Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде көзделген жағдайларды қоспағанда.

5.3. Кәсіпорында екі демалыс күнімен (сенбі және жексенбі) бес күндік жұмыс аптасы және жеке еңбек шарттары мен жұмыс берушінің актілеріне сәйкес ауысымды жұмыс белгіленеді.

5.4. Әкімшілік персонал үшін бес күндік жұмыс аптасы, 8 сағаттық жұмыс күні белгіленеді, демалыс күндері – сенбі және жексенбі.

5.5. Әкімшілік қызметкерлері (құқықтық және кадрмен қамтамасыз ету бөлімі, бухгалтерлік есеп, бюджеттік жоспарлау және экономикалық талдау бөлімдері, оқу-спорт бөлімі, қауіпсіздік және ЕҚ, АҚ және ТЖ бөлімі) және құрылымдық бөлімшелердің басшылары жеке еңбек шарттарының талаптарына сәйкес өздерінің еңбек міндеттерін орындайтын жұмыс уақыты 09:00-ден 18:30-ға дейін. Демалыс пен тамақтануға арналған үзіліс 13:00-тен 14:30-ға дейін.

5.6. Қалған қызметкерлер үшін жұмыс уақыты 09:00-ден 18:00-ге дейін белгіленеді. Демалыс пен тамақтануға арналған үзіліс 13:00-тен 14:00-ге дейін.

5.7. Ұлттық жастар құрамалары мен штаттық командалар спортшыларымен тікелей жұмыс істейтін негізгі құрам қызметкерлеріне, атап айтқанда: аға жаттықтырушыларға, жас ерекшеліктері бойынша аға жаттықтырушыларға, сервис-жаттықтырушыларға, хореографтарға, психологтарға аралас қашықтан жұмыс режимі белгіленеді. Аралас

қашықтан жұмыс уақыты кезінде жұмыс уақытын бақылауды жүзеге асыру үшін жұмыс беруші қызметкерден ай сайынғы есептерді сұратуға құқылы.

5.8. Ауысымды жұмыс кезінде жұмыс режимдері мен ауысым кестелері ҚСО ОДО еңбек тәртібі қағидаларына сәйкес Жұмыс берушімен әзірленіп, бекітіледі. Жұмыс сағаттарының жеткіліксіздігі (жұмыс уақытының жалпы көлемінің 20%-ынан аспайтын) жағдайында қызметкерге еңбекақы толық көлемде төленеді.

5.9. Қызметкерді қатарынан екі жұмыс ауысымында жұмысқа тартуға тыйым салынады.

5.10. Артық жұмыс ерекше жағдайларда қызметкердің жазбаша келісімімен ғана жүргізіледі және әрбір қызметкер үшін тәулігіне екі сағаттан, ал ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстар үшін – бір сағаттан аспауға тиіс. Артық жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы айына он екі сағаттан және жылына жүз жиырма сағаттан аспауға тиіс.

5.11. Артық жұмысқа жүкті екендігі туралы жұмыс берушіге анықтама берген жүкті әйелдерді, он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерді және мүгедектігі бар адамдарды тартуға жол берілмейді.

5.12. Жұмыс беруші қызметкерлердің нақты атқарған жұмыс уақытын есепке алуды ұйымдастырады.

5.13. Есепке қызметкердің атқарған және атқармаған уақыты жатады. Бұл ретте артық жұмыс уақыты, түнгі уақыттағы жұмыс, демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс, іссапар күндері бөлек есепке алынады.

5.14. Жылдың суық немесе ыстық мезгілінде ашық ауада, жылыту жүйесі жоқ жабық үй-жайларда, сондай-ақ тиеу-түсіру жұмыстарымен айналысатын қызметкерлерге жылыту немесе салқындату және демалыс үшін арнайы үзілістер беріледі, олар жұмыс уақытына қосылады. Жұмыс беруші қызметкерлерді жылытуға, салқындатуға және демалуға арналған үй-жайлармен қамтамасыз етуге міндетті.

5.15. Бір жарым жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге, сондай-ақ ананың қатысуынсыз бір жарым жасқа дейінгі балаларды тәрбиелеп отырған әкелерге (асырап алушыларға) балаға (балаларға) тамақ беру үшін әр үш сағат жұмыс сайын мынадай ұзақтықтағы қосымша үзілістер беріледі:

- 1) бір баласы барларға – әр үзіліс кемінде отыз минут;
- 2) екі немесе одан да көп баласы барларға – әр үзіліс кемінде бір сағат.

5.16. Осы Шарттың 5.15-тармағында көрсетілген қызметкердің өтініші бойынша балаға (балаларға) тамақ беру үзілістері демалыс пен тамақтануға арналған үзіліспен қосылады немесе жиынтықталған үзілістер жұмыс күнінің (ауысымының) басында немесе соңында беріледі.

5.17. Балаға (балаларға) тамақ беру үзілістері жұмыс уақытына қосылады. Үзіліс уақытында әйелдердің, әкелердің, асырап алушылардың орташа еңбекақысы сақталады.

5.18. Кәсіпорынның азаматтық қызметшілеріне лауазымдық айлықақы мөлшерінде сауықтыруға жәрдемақы төлене отырып, ұзақтығы отыз күнтізбелік күн болатын негізгі ақылы жыл сайынғы еңбек демалысы беріледі. Сауықтыруға жәрдемақы азаматтық қызметшілерге ақылы жыл сайынғы еңбек демалысы берілген кезде күнтізбелік жылда бір рет төленеді.

5.19. Азаматтық қызметші болып табылмайтын қызметкерлер үшін негізгі ақылы жыл сайынғы еңбек демалысы жиырма төрт күнтізбелік күнді және ұзақтығы алты күнтізбелік күн болатын қосымша ақылы жыл сайынғы еңбек демалысын құрайды.

5.20. Жұмыс беруші жүкті болуына және босануына байланысты демалысты, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған (қамқорлыққа алған) қызметкерлерге демалысты орташа еңбекақысы сақтала отырып төлейді, егер бұл жеке еңбек шартының және (немесе)

ұжымдық шарттың талаптарында, жұмыс берушінің актісінде көзделген болса, Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексіне сәйкес жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты кірісін жоғалтуға әлеуметтік төлем сомасы шегерілгеннен кейін.

5.21. Бірінші және екінші топтағы мүгедектігі бар адамдарға, сондай-ақ ауыр жұмыстарда, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстарда жұмыс істейтін қызметкерлерге өндірістердің, цехтардың, кәсіптердің және лауазымдардың тізбесіне, ауыр жұмыстардың, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстардың тізбесіне сәйкес ұзақтығы кемінде алты күнтізбелік күн болатын қосымша ақылы жыл сайынғы еңбек демалысы беріледі.

5.22. Қосымша ақылы жыл сайынғы еңбек демалысы ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін еңбегі өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестациялау нәтижелерімен расталған қызметкерлерге беріледі. Жұмыс беруші өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестациялауды жүргізбеген жағдайда, сондай-ақ аттестациялауға жатпайтын жұмыс орындары бойынша қосымша ақылы жыл сайынғы еңбек демалысы өндірістердің, цехтардың, кәсіптердің және лауазымдардың тізбесіне, ауыр жұмыстардың, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстардың тізбесіне сәйкес толық көлемде беріледі.

5.23. Басқа санаттағы қызметкерлерге қосымша жыл сайынғы демалысты беру және оның ұзақтығы Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленуі мүмкін.

5.24. Жыл сайынғы еңбек демалысының ұзақтығы жұмыс режимдері мен ауысым кестелеріне қарамастан еңбек демалысына сәйкес келетін мереке күндерін есепке алмай күнтізбелік күндермен есептеледі.

5.25. Ақылы жыл сайынғы еңбек демалысының жалпы ұзақтығын есептеу кезінде қосымша ақылы жыл сайынғы еңбек демалыстары негізгі ақылы жыл сайынғы еңбек демалысымен қосылады.

5.26. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын беру кезектілігі еңбек қызметінің басталғанынан алты ай өткен соң жұмыскерлердің пікірін ескере отырып, жұмыс беруші бекітетін демалыс кестелеріне сәйкес жыл сайын айқындалады. Жұмыскерге жыл сайынғы еңбек демалысын беру Кәсіпорынның үздіксіз жұмысына кері әсерін тигізуі мүмкін жағдайларда, ол жұмыскердің жазбаша келісімімен басқа кезеңге ауыстырылуы мүмкін.

Қатарынан екі жыл ішінде пайдаланылмаған ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысын немесе оның бір бөлігін бермеуге тыйым салынады.

5.27. Ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысы өндірістік қажеттілікке байланысты тек жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана жұмыс беруші тарапынан үзілуі мүмкін.

5.28. Шақыртып алуға байланысты пайдаланылмаған ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысының бөлігі еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша ағымдағы жұмыс жылы немесе келесі жұмыс жылы ішінде кез келген уақытта беріледі не келесі жұмыс жылының ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысына қосылады.

5.29. Жұмыскер ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысынан шақыртып алынған жағдайда пайдаланылмаған демалыс бөлігін басқа уақытта беру орнына жұмыскер мен жұмыс берушінің келісімі бойынша пайдаланылмаған ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысы күндері үшін өтемақы төлемі жүргізіледі.

5.30. Он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлерді, жүктілігі туралы жұмыс берушіге анықтама тапсырған жүкті әйелдерді, сондай-ақ ауыр жұмыстарда, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстарда істейтін жұмыскерлерді ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысынан шақыртып алуға жол берілмейді.

5.31. Жыл сайынғы еңбек демалысына ақы төлеу оны бастауға кемінде үш жұмыс күні қалғанда, ал демалыс кестесінен тыс еңбек демалысы берілген жағдайда – оны берген күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

5.32. Жұмыскердің уақытша еңбекке жарамсыздығы және жүкті болуына байланысты демалыс кезінде ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысы толық немесе ішінара ауыстырылады. Мұндай жағдайда ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысы (оның бір бөлігі) жұмыскердің өтініші бойынша ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысы кезеңінде ауыстырылады. Ауыстырылған еңбек демалысы тараптардың келісімі бойынша келесі жұмыс жылының еңбек демалысына қосылуы немесе жұмыскердің өтініші бойынша ағымдағы жұмыс жылы бөлек берілуі мүмкін.

5.33. Еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша және жұмыскердің өтініші негізінде оған еңбекақы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін. Еңбекақы сақталмайтын демалыстың ұзақтығы жұмыскер мен жұмыс берушінің келісімі бойынша айқындалады.

5.34. Жұмыскердің хабарламасы негізінде жұмыс беруші неке қию, неке бұзу, бала туу, жақын туыстарының қайтыс болуы және еңбек немесе ұжымдық шарттарда көзделген өзге жағдайларда бес күнге дейін еңбекақы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.

5.35. Жұмыскер медициналық тексеруден өткенде және кан мен (немесе) оның компоненттерін тапсырғанда жұмыс күндері орташа жалақысы сақтала отырып жұмыстан босатылады. Донорға орташа жалақысы сақтала отырып қосымша бір демалыс күні беріледі, ол жыл сайынғы еңбек демалысына қосылуы мүмкін. Мұндай кепілдіктер донация жасалған күннен бастап бір жыл ішінде қолданылады. Егер донор қанды демалыс (жұмыс істемейтін) күні тапсырса, оған тек бір ғана демалыс күні беріледі.

5.36. Мерекелік күндер Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 13 желтоқсандағы «Қазақстан Республикасындағы мерекелер туралы» Заңына сәйкес ұлттық және мемлекеттік мерекелер болып табылады:

Қазақстан Республикасының ұлттық мерекесі – 25 қазанда атап өтілетін Республика күні.
Қазақстан Республикасының мемлекеттік мерекелері:

- Жаңа жыл – 1-2 қаңтар;
- Халықаралық әйелдер күні – 8 наурыз;
- Наурыз мейрамы – 21-23 наурыз;
- Қазақстан халқының бірлігі мерекесі – 1 мамыр;
- Отан қорғаушы күні – 7 мамыр;
- Жеңіс күні – 9 мамыр;
- Астана күні – 6 шілде;
- Қазақстан Республикасының Конституциясы күні – 30 тамыз;
- Тәуелсіздік күні – 16 желтоқсан.

Қазақстан Республикасындағы мерекелік күндер жұмыс істемейтін күндер болып табылады.

Демалыс және мереке күндері сәйкес келген жағдайда, мерекеден кейінгі бірінші жұмыс күні демалыс күні болып есептеледі.

Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 13 желтоқсандағы «Қазақстан Республикасындағы мерекелер туралы» Заңына өзгерістер енгізілген жағдайда, Кәсіпорында жұмыс уақытын есепке алу енгізілген өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес жүргізіледі.

Мұсылман күнтізбесі бойынша атап өтілетін Құрбан айттың бірінші күні және 7 қаңтар – православ Рождествосы жұмыс режимдері мен ауысым кестелеріне (вахталық кестелерге) қарамастан демалыс күндері болып табылады. Иссапарда жүрген қызметкер барған жұмыс берушінің еңбек тәртібі ережелеріне сәйкес демалыс күндерін пайдаланады.

6. ДЕНІ САУ ЖӘНЕ ҚАУІПСІЗ ЕҢБЕК ЖӘНЕ ТҰРМЫС ЖАҒДАЙЛАРЫН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ, ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ МЕН ҚОРҒАУ ШАРАЛАРЫН ҚАРЖЫЛАНДЫРУ КӨЛЕМІ, ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУДЫ ЖАҚСARTУ

6.1. Осы Шартқа қатысушы Тараптар Қазақстан Республикасының қолданыстағы еңбек заңнамасына және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес дені сау және қауіпсіз еңбек пен тұрмыс жағдайларын қамтамасыз етуге міндеттенеді.

6.2. Кәсіподақ қызметкерлердің өмірі мен денсаулығын сақтау, өндірістік жарақаттанудың және кәсіптік аурулардың алдын алу мақсатында қызметкерлердің жеке қорғаныс құралдарын пайдалануына қоғамдық бақылауды күшейтуге және Кәсіпорын Кәсіподағының отырыстарында еңбек қорғау мәселелерін түскен сайын қарауды қамтамасыз етуге міндеттенеді.

6.3. Жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды қамтамасыз етеді, оған еңбек қорғау жүйесін құру және енгізу, еңбек жағдайының жай-күйін бақылау, өндірістік бақылау деректерін жедел талдау, кәсіптік тәуекелдерді бағалау және еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптарына сәйкессіздіктерді жою шараларын қабылдау кіреді.

6.4. Ішкі бақылау жұмыс беруші тарапынан жұмыс орындарында еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау бойынша белгіленген талаптардың сақталуын қамтамасыз ету және анықталған бұзушылықтарды жедел жою шараларын қабылдау мақсатында жүзеге асырылады.

6.5. Кәсіпорында еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптарының сақталуына ішкі бақылауды жүзеге асыру үшін жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бөлімін құрады, ол тікелей ұйымның бірінші басшысына немесе оның уәкілетті тұлғасына бағынады.

6.6. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бөлімі құқылы:

- 1) өндірістік, тұрмыстық және өзге де үй-жайларға кедергісіз баруға және оларды тексеруге;
- 2) Кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелерінде қауіпсіз және дені сау еңбек жағдайларын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттанудың және кәсіптік аурулардың алдын алу бойынша профилактикалық іс-шараларды әзірлеу мен орындауға бақылау жүргізуге;
- 3) Кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелерінің қызметкерлеріне анықталған еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптарының бұзушылықтарын жою шараларын қабылдау туралы міндетті нұсқаулар беруге.

6.7. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бөлімі міндетті:

- 1) ай сайын Кәсіпорындағы өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың жағдайын және себептерін талдауды жүргізуге, олардың алдын алу бойынша іс-шараларды әзірлеуге және оларды ұйымның электрондық деректер базасына тұрақты сақтауға енгізуге;
- 2) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша қызметкерлердің, басшылардың және еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты тұлғалардың оқытуын, нұсқама беруін және білімін тексеруді ұйымдастыруға;
- 3) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеу тәртібінің сақталуын қамтамасыз етуге.

6.8. Тараптар еңбек қызметі процесінде қызметкерлердің өмірі мен денсаулығын сақтау мақсатында Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау бойынша қағидаларды, рәсімдерді және нормаларды тиісінше орындауға міндеттенеді.

6.9. Қазақстан Республикасының аумағында қызметін жүзеге асырған кезде еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптарын жұмыс берушілер мен қызметкерлер міндетті түрде сақтауы тиіс.

6.10. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау шараларын қаржыландыру жұмыс берушінің есебінен Қазақстан Республикасының Республикалық бюджеті және Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған өзге де көздерден жүзеге асырылады. Қызметкерлер бұл мақсаттарға шығындар көтермейді.

6.11. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау шараларына бөлінетін қаражат көлемі жұмыс берушінің актілерімен, Кәсіпорынның бекітілген бюджетімен немесе Кәсіпорынның даму жоспарымен айқындалады.

6.12. Қызметкердің құқығы бар:

- 1) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;
- 2) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына, сондай-ақ Ішкі тәртіп ережелеріне (ЖЕШ) және осы Шартқа сәйкес санитарлық-тұрмыстық үй-жайлармен, жеке және ұжымдық қорғаныс құралдарымен қамтамасыз етілуге;
- 3) өзінің жұмыс орнындағы еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауды тексеру үшін жергілікті еңбек инспекциясы органына жүгінуге;
- 4) еңбек жағдайларын, қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсарту мәселелерін тексеру мен қарауға жеке өзі немесе өзінің өкілі арқылы қатысуға;
- 5) жұмыс беруші қызметкерді жеке және (немесе) ұжымдық қорғаныс құралдарымен қамтамасыз етпеген жағдайда және оның денсаулығы мен өміріне қауіп төндіретін жағдай туындағанда, бұл туралы тікелей басшысына немесе жұмыс берушіге жазбаша хабарлай отырып жұмысты орындаудан бас тартуға.
- 6) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен еңбек міндеттерін қауіпсіз орындау үшін қажетті білім мен кәсіби даярлық алуға;
- 7) жұмыс орнын және ұйым аумағын сипаттайтын мәліметтерді, еңбек жағдайының, қауіпсіздіктің және еңбекті қорғаудың жай-күйін, бар кәсіптік тәуекелді, сондай-ақ оны зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғау шаралары туралы жұмыс берушіден шынайы ақпарат алуға;
- 8) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптарына сәйкес келмеу салдарынан ұйым жұмысы тоқтатылған уақыт кезеңінде еңбекақысының сақталуына.

6.13. Қызметкер міндетті:

- 1) Кәсіпорында еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау нормаларының, қағидаларының және нұсқамаларының талаптарын сақтауға;
- 2) әрбір өндірістік жарақат пен қызметкерлердің денсаулығына өзге де зақым келу жағдайлары, кәсіптік аурудың (уланудың) белгілері, сондай-ақ адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін жағдайлар туралы жұмыс берушіге немесе жұмыстарды ұйымдастырушыға дереу хабарлауға;
- 3) уәкілетті орган белгілеген тәртіппен міндетті алдын ала және мерзімдік медициналық тексеруден, сондай-ақ ауысым алдындағы және өзге де медициналық куәландырудан өтуге;
- 4) жұмыс берушінің актісінде көзделген жағдайларда және басқа жұмысқа ауысқан кезде жұмыс берушінің талабы бойынша профилактикалық медициналық тексеруден өтуге;
- 5) еңбек міндеттерін жалғастыруға кедергі келтіретін мүгедектік белгіленгені немесе денсаулық жағдайының нашарлауы туралы жұмыс берушіге хабарлауға;
- 6) жұмыс беруші ұсынған жеке және ұжымдық қорғаныс құралдарын қатаң түрде және мақсатына сай қолдануға;
- 7) мемлекеттік еңбек инспекторының, еңбек қауіпсіздігі жөніндегі техникалық инспектордың, ішкі бақылау мамандарының талаптарын, сондай-ақ медициналық мекемелер белгілеген емдеу-сауықтыру іс-шараларын орындауға;

8) жұмыс беруші айқындаған және Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқудан, нұсқамадан өтуге және білімін тексеруге.

6.14. Жұмыс берушінің құқығы бар:

- 1) жұмыс орындарында қолайлы еңбек жағдайларын жасауға жәрдемдескені, еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету бойынша ұтымды ұсыныстар енгізгені үшін қызметкерлерді көтермелеуге;
- 2) осы Кодексте белгіленген тәртіппен еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптарын бұзатын қызметкерлерді жұмыстан шеттетуге және тәртіптік жауапкершілікке тартуға;
- 3) қызметкерден өндірісте жұмысты қауіпсіз жүргізу талаптарын қатаң сақтауды талап етуге;
- 4) Қазақстан Республикасының заңнамасында немесе жұмыс берушінің актісінде көзделген жағдайларда қызметкерлерді өз қаражаты есебінен профилактикалық медициналық тексеруден өткізуге жіберуге.

6.15. Жұмыс беруші міндетті:

- 1) кәсіптік тәуекелдерді бағалауды жүргізуге және оларды алдын алу, өндірістік жабдықты және технологиялық процестерді қауіпсіздеуіне ауыстыру арқылы барынша азайту және жою шараларын қабылдауға;
- 2) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша қызметкерлерді оқытуды, нұсқама беруді, білімін тексеруді жүргізуге, сондай-ақ өндірістік процесті және жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөніндегі құжаттармен қамтамасыз етуге, бұл шығындарды өз қаражаты есебінен өтеуге.
- 3) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша басшыларды және еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды уәкілетті мемлекеттік еңбек органының айқындаған тәртібімен, жұмыс берушінің актісімен бекітілген тізімге сәйкес, кемінде үш жылда бір рет кадрлардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын ұйымдарда оқытуды және білімін тексеруді ұйымдастыруға;
- 4) қызметкерлерге қажетті санитариялық-гигиеналық жағдайларды жасауға, арнайы киімдер мен аяқ киімдерді беруді және жөндеуді қамтамасыз етуге, оларды алдын алу өңдеу құралдарымен, жуғыш және дезинфекциялық заттармен, медициналық дәрі қобдишасымен, сүтпен немесе оған тең тамақ өнімдерімен және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған мамандандырылған өнімдермен, жеке және ұжымдық қорғаныс құралдарымен уәкілетті мемлекеттік еңбек органының белгіленген нормаларына сәйкес қамтамасыз етуге;
- 5) он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің белгіленген шекті нормалардан асатын жүктерді көтеруіне және тасымалдауына жол бермеуге;
- 6) әйелдердің белгіленген шекті нормалардан асатын жүктерді қолмен көтеруіне және тасымалдауына жол бермеуге;
- 7) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды тіркеуді, есепке алуды және талдауды жүзеге асыруға;
- 8) уәкілетті мемлекеттік еңбек органына және жергілікті еңбек инспекциясы органына, сондай-ақ қызметкерлер өкілдеріне олардың жазбаша сұратуы бойынша еңбек жағдайларының, қауіпсіздіктің және еңбекті қорғаудың жай-күйін мониторингтеу үшін қажетті ақпаратты тоқсан сайын беруге;
- 9) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен тергеп-тексеруді қамтамасыз етуге;
- 10) мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын және қорытындыларын орындауға;
- 11) уәкілетті мемлекеттік еңбек органының бекітілген қағидаларына сәйкес қызметкерлер өкілдерінің қатысуымен кемінде бес жылда бір рет өндірістік объектілердің еңбек жағдай

арына аттестаттау жүргізуге;

12) өндірістік объектілердің еңбек жағдайларына аттестаттау нәтижелері туралы мәліметтерді бір ай мерзімде жазбаша немесе еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау акпараттық жүйесі арқылы ұсынуға;

13) қызметкерді оның еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауы кезінде жазатайым оқиғалардан сақтандыруға;

14) апаттық жағдайдың өршуін болдырмау және басқа адамдарға зақымдаушы факторлардың әсерін жою үшін шұғыл шаралар қабылдауға;

15) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі нұскамаларды әзірлеуді, бекітуді және қайта қарауды уәкілетті мемлекеттік еңбек органының айқындаған тәртібімен жүзеге асыруға;

16) өз қаражаты есебінен келісімде, ұжымдық шартта, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайлары өзгерген немесе кәсіптік ауру белгілері пайда болған жағдайда міндетті мерзімдік (еңбек қызметі барысында) медициналық тексерулерді және ауысым алдындағы медициналық куәландыруды жүргізуге;

17) жарақат алуына, кәсіптік ауруға немесе еңбек міндеттерін орындауына байланысты денсаулығына өзге де зиян келтірілуіне байланысты қызметкердің еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенге дейін немесе мүгедектік не кәсіптік еңбекке қабілеттілігін жоғалту белгіленгенге дейін оны жеңіл жұмысқа уақытша ауыстыруға немесе жұмыстан босатуға және Қазақстан Республикасының азаматтық заңнамасына, сондай-ақ Еңбек және Ұжымдық шарттардың талаптарын сәйкес зиянды өтеуді жүзеге асыруға;

18) мерзімді әскери қызметтен өткен қызметкерді әскерден келгеннен кейін бір ай ішінде ол әскерге шақырылғанға дейін жұмыс істеген сол кәсіпорында жұмысқа қабылдау кезінде артықшылық құқығын қамтамасыз етуге;

19) еңбек қорғауды басқару жүйесін енгізуге және оның жұмыс істеуіне бақылауды жүзеге асыруға.

7. КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТІ ҮШІН ЖАҒДАЙ ЖАСАУ

7.1. Кәсіподақ жұмыс берушіден тәуелсіз және өз мүшелерін жұмыс берушімен қатынастарда ұсынады, олардың еңбек және әлеуметтік құқықтары мен мүдделерін қорғайды.

7.2. Кәсіпорынның Кәсіподағы өз қызметін Қазақстан Республикасының Конституциясына, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, 2014 жылғы 27 маусымдағы «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына, «Қысқы спорт түрлері бойынша олимпиадалық даярлау орталығы қызметкерлерінің жергілікті кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігінің Жарғысына (бұдан әрі – ҚСО ОДО қызметкерлерінің Кәсіподағы Жарғысы), Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне және тиісті саладағы мемлекеттік органдардың қолданыстағы салалық келісімдеріне сәйкес жүзеге асырады.

7.3. Кәсіподақ мүшелерінің құқықтары мен міндеттері 2014 жылғы 27 маусымдағы «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңымен және ҚСО ОДО қызметкерлерінің Кәсіподағы Жарғысымен айқындалады.

7.4. Кәсіподақ жеке еңбек даулары мәселелері бойынша өкілеттіктер берілген жағдайда кәсіподақ мүшелерінің және өзге де қызметкерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғайды және білдіреді, жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі келісім комиссиясының, ұжымдық еңбек дауларын қарау жөніндегі татуластыру комиссиясының және еңбек төрелігінің құрамына кіреді.

7.5. Өз мүшелерінің еңбек, әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен мүдделерін қорғау мақсатында Кәсіподақ Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келмейтін барлық басқа тәсілдерді пайдалана алады.

7.6. Кәсіподаққа мүше қызметкерлердің еңбегі ҚР ЕК нормаларымен және 2014

жылғы 27 маусымдағы «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңында көзделген ерекшеліктермен реттеледі.

7.7. Кәсіподаққа мүше емес қызметкерлер жазбаша өтініш арқылы жұмыс берушімен қарым-қатынаста өз мүдделерін ұсыну үшін Кәсіподақ органын уәкілеттендіре алады.

7.8. Кәсіпорынның Кәсіподағы Қазақстан Республикасының қолданыстағы еңбек заңнамасы шеңберінде әлеуметтік әріптестікке қатысады.

7.9. Кәсіподақ өз мүшелерінің, сондай-ақ шарттық негізде олардың мүдделерін ұсынуға уәкілеттік берген қызметкерлердің құқықтары мен заңды мүдделерінің сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асырады. Жұмыс берушінің қоғамдық бақылауға кедергі келтіруіне жол берілмейді.

7.10. Кәсіподақ еңбек жағдайлары бойынша өндірістік объектілерді аттестаттауға тұрақты негізде қатысады.

7.11. Кәсіподақтың уәкілетті өкілі өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру жөніндегі комиссия құрамына кіреді.

7.12. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асыру мақсатында Кәсіподақ кәсіпорындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің құрамына тепе-тең негізде кіреді.

7.13. Кәсіподақ ҚР ЕК-де айқындалған тәртіпті және шарттарды сақтай отырып талаптар қоюға құқылы.

7.14. Кәсіподақ ұжымдық еңбек дауын шешу үшін татуластыру рәсімдері арқылы нәтижеге қол жеткізу мүмкін болмаған жағдайда, сондай-ақ жұмыс берушінің татуластыру рәсімдерінен жалтаруы немесе дауды шешу барысында қол жеткізілген келісімді орындамауы жағдайында ереуіл өткізу туралы шешім қабылдай алады. Бұл ретте сот заңсыз деп таныған ереуілге қатысуды жалғастыруға қызметкерлерді шақыруға тыйым салынады.

7.15. Кәсіподақ Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес ереуілдерді, бейбіт жиналыстарды ұйымдастырады және өткізеді.

7.16. Кәсіподақ басқа кәсіподақтармен және қызметкерлер топтарымен ынтымақ ретінде бірлескен наразылық акцияларын өткізу үшін күштерін біріктіре алады және осындай акцияларды өткізе алады.

7.17. Кәсіподақ өз Жарғысында көзделген мақсаттары мен міндеттерін іске асыруға бағытталған іс-шараларды қаржыландыру үшін өзінің және тартылған қаражат есебінен әлеуметтік-экономикалық мақсаттағы ақша қорларын қалыптастырады.

7.18. Жұмыс берушінің Кәсіподақты Кәсіпорынның қандай да бір құрылымдық бөлімшелеріне немесе лауазымды тұлғаларына тікелей немесе жанама түрде бағындыруды не олардың құқықтарын шектеуді, сондай-ақ 2014 жылғы 27 маусымдағы «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңында және Кәсіподақ Жарғысында көзделген қызметіне кедергі келтіруді мақсат ететін кез келген әрекеттеріне тыйым салынады.

7.19. Жұмыс беруші Кәсіподақ мүшелерінің құқықтарын қорғауға байланысты мәселелер бойынша, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қорғалатын ақпараттан басқа, кәсіподақ органына ақпарат беруге міндетті.

7.20. Жұмыс беруші ай сайын Кәсіподаққа Кәсіпорынның өз қаражатының 1 пайызы мөлшерінде мәдени-көпшілік, дене шынықтыру-сауықтыру жұмысы мен Кәсіподақтың қолданыстағы Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келмейтін өзге де жарғылық мақсаттарын ұйымдастыру үшін қаражат аударады.

7.21. Жұмыс беруші Кәсіподаққа ай сайын аударып отыратын Кәсіпорынның табысының 1 пайызы есебінен Кәсіподақ келесі жағдайларда Кәсіподақ мүшелеріне материалдық көмек көрсетеді:

1) Қазақстан Республикасында Мүгедектігі бар адамдар күніне (қазан айының екінші жексенбісі) орай, 18 жасқа дейінгі мүгедектігі бар баланы (балаларды) тәрбиелеп отырған қызметкерлерге – 10 АЕК мөлшерінде;

2) Халықаралық қарттар күніне орай, зейнет жасына жетуіне байланысты зейнетке шыққан және Кәсіпорында кемінде 5 жыл жұмыс істеген қызметкерлерге – 3 АЕК мөлшерінде;

3) Білім күніне орай, туған немесе асырап алған балаларын әкесі немесе анасы жоқ жағдайда тәрбиелеп отырған және алимент алмайтын жалғызбасты ата-аналар болып табылатын қызметкерлерге, балалары толық орта немесе негізгі орта білім алғанға дейін – әр балаға 5 АЕК мөлшерінде.

7.22. Кәсіподақ қызметіне белсенді қатысканы үшін Кәсіподақ мүшелері мынадай көтермелеу түрлерімен марапатталуы мүмкін:

- 1) алғыс жариялау;
- 2) сыйақы беру;
- 3) бағалы сыйлықпен марапаттау;
- 4) Кәсіподақтың Құрмет грамоталары және өзге де марапат белгілерімен марапаттау;
- 5) басқа да көтермелеулер.

7.23. Жұмыс беруші Кәсіподақ қызметін тегін қамтамасыз етеді: жұмыс бөлмесін, кеңсе техникасын, кеңсе тауарларын береді, ғаламдық Интернет желісіне қолжетімділікті қамтамасыз етеді, Кәсіпорынның ақпараттық және өзге де технологияларын пайдалануда қолдау көрсетеді, сондай-ақ қажет болған жағдайда жалпы жиналыстар, конференциялар, форумдар және т.б. кәсіподақ бағыты бойынша өткізу үшін үй-жайлар, конференц-залдар және өзге де алаңдарды ұсынады.

8. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТҚА ӨЗГЕРІСТЕР МЕН ТОЛЫҚТЫРУЛАР ЕНГІЗУ ТӘРТІБІ

8.1. Осы Ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар енгізу үшін қызметкерлердің жалпы жиналысы өткізіліп, келіссөздер жүргізіледі және оған қосымша келісім жобасы дайындалады. Қосымша келісім тараптардың уәкілетті өкілдерімен қол қойылады.

8.2. Ұжымдық келіссөздер жүргізу және ұжымдық шартқа қосымша келісім жобасын дайындау үшін тараптар тең негізде комиссия құрады. Комиссия мүшелерінің саны, дербес құрамы, жобаны әзірлеу және ұжымдық шартқа қол қою мерзімдері тараптардың келісімімен айқындалады.

8.3. Кәсіподаққа мүше емес қызметкерлер жұмыс берушімен өзара қатынастарда өз мүдделерін білдіру үшін кәсіподақ органына өкілдік беруге құқылы.

8.4. Комиссия әзірлеген ұжымдық шартқа қосымша келісім жобасы Кәсіпорын қызметкерлері тарапынан міндетті түрде талқылануы тиіс. Жоба комиссиямен келіп түскен ескертпелер мен ұсыныстарды ескере отырып пысықталады.

8.5. Тараптар келісімге келген жағдайда ұжымдық шартқа қосымша келісім кемінде үш дана етіп жасалып, тараптардың өкілдерімен қол қойылады.

8.6. Ұжымдық шартқа қосымша келісімнің жекелеген ережелері бойынша тараптар арасында келіспеушіліктер туындаған кезде тараптар қосымша келісімді келісілген шарттарда қол қоюға және бір мезгілде келіспеушіліктер туралы хаттаманы олардың туындаған күнінен бастап бір ай ішінде жасауға міндетті.

8.7. Ұжымдық келіссөздер барысында туындаған келіспеушіліктер енгізілетін өзгерістер мен толықтыруларды реттеу үшін одан әрі ұжымдық келіссөздер жүргізудің негізі және нысанасы бола алады.

8.8. Ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар тек тараптардың өзара келісімі бойынша, ҚР Еңбек кодексінде және осы Шартта белгіленген тәртіппен енгізіледі.

8.9. Ұжымдық келіссөздерге қатысушылар алынған мәліметтерді, егер ол мәліметтер мемлекеттік құпияны, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құраса, жария етуге құқығы жоқ.

8.10. Ұжымдық келіссөздерге қатысушылар келіссөздер өткізу уақытына еңбек міндеттерін орындаудан босатылуы мүмкін, бұл ретте оларға жалақысы сақталады.

8.11. Жұмыс беруші тараптар қол қойған ұжымдық шартқа қосымша келісімді қол

қойылған күннен бастап бір ай ішінде мониторинг жүргізу үшін Ақмола облысының Еңбек инспекциясы басқармасына келісуге ұсынуға міндетті.

9. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР МЕН ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫ ОРЫНДАУҒА БАҚЫЛАУЫ ЖӘНЕ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

9.1. Шарттың әрбір тарапы өз өкілеттіктері шегінде оның мақсаттарын іске асыруға жауапты болады және туындайтын мәселелерді тең құқықтылық, өзара құрмет, ымырашылдық және келісім қағидаттары негізінде шешуге міндеттенеді.

9.2. Ұжымдық шартты жасасуға, оған өзгерістер мен толықтырулар енгізуге арналған келіссөздерге қатысудан өкілдердің жалтаруы немесе ұжымдық шартты жасасудан негізсіз бас тартуы, келіссөздер мерзімдерін бұзу және тиісті комиссия жұмысының қамтамасыз етілмеуі, келіссөздер жүргізу және ұжымдық шарттың ережелерінің сақталуына бақылау жүргізу үшін қажетті ақпараттың берілмеуі, сондай-ақ оның талаптарын бұзу немесе орындамау Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген жауаптылыққа әкеп соғады.

9.3. Осы Шарттың 9.2-тармағында көрсетілген әрекеттерді жасаған жұмыс берушінің лауазымды тұлғалары мен қызметкерлері жеке жауапкершілікке тартылады және оларға тәртіптік ықпал ету шаралары қолданылады.

9.4. Ұжымдық шарт талаптарының орындалуына қызметкерлер тарапынан бақылауды жергілікті Кәсіподақ, жұмыс беруші тарапынан – Кәсіпорынның ұжымдық шарттың тиісті бағыттарына жауапты құрылымдық бөлімшелері (құқықтық және кадрлық қамтамасыз ету бөлімі, бухгалтерия бөлімі және т.б.) жүзеге асырады. Жұмыс беруші тарапынан жалпы бақылауды Кәсіпорынның бірінші басшысы жүзеге асырады.

10. ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР ӨКІЛДЕРІНІҢ ПІКІРІ ЕСЕПКЕ АЛЫНАТЫН АКТІЛЕРІ

10.1. Негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақтың сайланбалы органдарының мүшелері кәсіподақ органының уәжді пікірі алынбайынша тәртіптік жазаға тартылмайды. Негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақ органының басшысы (төрағасы) тек жоғары тұрған кәсіподақ органының уәжді пікірі негізінде ғана тәртіптік жауапкершілікке тартылуы мүмкін.

10.2. Негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақтың сайланбалы органдарының мүшелерімен еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу жалпы тәртіпті сақтай отырып, олардың мүшесі болып табылатын кәсіподақ органының уәжді пікірі ескеріле отырып жүргізіледі, жұмыс беруші – жеке тұлға қызметін тоқтатқан немесе заңды тұлға таратылған жағдайларды қоспағанда. Негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақ органының басшысымен (төрағасымен) еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыс беруші – жеке тұлға қызметін тоқтатқан немесе заңды тұлға таратылған жағдайларды қоспағанда жоғары тұрған кәсіподақ органының уәжді пікірі алынбайынша бұзу мүмкін емес.

10.3. Осы Шарттың 10.1. және 10.2. тармақтарында көрсетілген тұлғаларға тәртіптік жаза қолдану немесе еңбек шартын бұзу туралы жұмыс беруші актісінің жобасы Кәсіпорынның кадр бөлімі арқылы кәсіподақ органының уәжді пікірін алу үшін 3 (үш) жұмыс күні ішінде Профсоюзға жіберіледі.

10.4. Профсоюз жұмыс беруші актісінің жобасымен келіспейтіні туралы уәжді және дәлелді қорытынды берген жағдайда, Кәсіпорынның бірінші басшысы тәртіптік жаза қолдану немесе еңбек шартын бұзу алдында 3 (үш) жұмыс күні ішінде Кәсіпорынның Келісім комиссиясы аясында келіссөздер жүргізеді немесе қызметтік тергеу тағайындайды.

10.5. Кәсіпорынның Келісім немесе тәртіптік комиссиясы отырысының қорытындылары бойынша ұсыныстар осы Шарттың 10.1. және 10.2. тармақтарында көрсетілген тұлғаларға тәртіптік жаза қолдану немесе еңбек шартын бұзу туралы шешім қабылдауға негіз болып табылады.

10.6. Кәсіпорынның Келісім немесе тәртіптік комиссиясы мүшелерінің іс-әрекеттері мен шешімдеріне аумақтық Еңбек инспекциясына немесе сот тәртібімен шағымдануға болады.

10.7. Жұмыс беруші Профсоюзға қызметкерлердің саны немесе штаты қысқартылуына байланысты жұмыстан босату туралы бұйрық жобаларын, сондай-ақ жұмыстан босату туралы шешім қабылдауға негіз болатын құжаттардың көшірмелерін алдын ала, бірақ бір айдан кешіктірмей ұсынуға міндетті. Мұндай құжаттарға қолданыстағы штат кестесі, жаңа штат кестесінің жобасы, қызметкерлердің саны немесе штаты қысқартылуын жүргізудің қажеттілігін растайтын құжат, жұмыспен қамту органдарына хабарлама және босатылатын қызметкерлерді жұмысқа орналастыру бойынша жоспарланған іс-шаралар жатады.

10.8. ҚР Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша (жұмыс беруші таратылғанда, қызметкерлер саны немесе штаты қысқартылғанда) жұмыстан босату туралы ескерту алған қызметкерлерге жұмыс іздеумен өз бетінше айналысу үшін аптасына кемінде бес сағат бос уақыт беріледі, бұл ретте олардың жалақысы сақталады.

10.9. Қызметкерлер саны немесе штаты қысқарған кезде жұмыс орнында қалуға басым құқыққа ие:

- 1) зейнеткерлік жасқа дейінгі (зейнеткерлік жасқа дейін 2 жыл қалған) қызметкерлер;
- 2) Кәсіпорында 5 және одан да көп жыл жұмыс істеген қызметкерлер;
- 3) көп балалы (4 және одан көп баласы бар) ата-аналар;
- 4) еңбекте жоғары сапалық көрсеткіштері бар қызметкерлер;
- 5) 18 жасқа дейінгі балаларды жалғыз тәрбиелеп отырған қызметкерлер;
- 6) асырауында мүгедектер, жас балалар бар қызметкерлер;
- 7) отбасының жалғыз асыраушысы болып табылатын қызметкерлер;
- 8) жас мамандар, балалар үйінің тәрбиеленушілері;
- 9) жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтама берген жүкті әйелдер.

10.10. Қызметкерлер саны немесе штаты қысқартылған кезде жұмыстан босатылатын қызметкерлер қолданыстағы Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген кепілдіктер мен өтемақыларды алады, сондай-ақ білім деңгейіне, еңбек өтіліне және лауазымға қойылатын өзге де талаптарға сәйкес келетін бос жұмыс орындары пайда болған жағдайда Кәсіпорында жұмысқа орналасуға басым құқыққа ие.

11. ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ӘЛЕУМЕТТІК КОДЕКСІНІҢ 207-БАБЫНЫҢ 1-ТАРМАҒЫНА СӘЙКЕС ЗЕЙНЕТ ЖАСЫНА ЖЕТКЕН АДАМДАРДЫ АУЫР, ЗИЯНДЫ ЖӘНЕ (НЕМЕСЕ) ҚАУІПТІ ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЛАРЫНДАҒЫ ЖҰМЫСТАРҒА ЖІБЕРУ ТӘРТІБІ

11.1. Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында белгіленген зейнет жасына жеткен адамдарды ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстарға жіберу тек осы қызметкерлердің мерзімдік медициналық қарап-тексеруден өтуінен кейін ғана жүзеге асырылады.

11.2. Жұмыс беруші өзінің қаражаты есебінен Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында белгіленген зейнет жасына жеткен, ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстарда істейтін қызметкерлерге мерзімдік медициналық қарап-тексерулер мен тексерулер ұйымдастырады.

11.3. Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында белгіленген зейнет жасына жеткен адамдар ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстарды бастар алдында жұмыс беруші белгілеген және Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау бойынша нұсқамадан өтеді және білімін тексеруден өтеді.

11.4. Осы Шарттың 11.1-тармағында көрсетілген ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстарда істейтін қызметкерлер үшін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізбесіне сәйкес аптасына 36 сағаттан аспайтын қысқартылған жұмыс уақыты белгіленеді.

12. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ САУЫҚТЫРУЫ, САНАТОРИЙ-КУРОРТТЫҚ ЕМДЕЛУІ, ДЕМАЛЫСЫ ЖӘНЕ ЖАППАЙ СПОРТТЫ ДАМУЫ БОЙЫНША ІС-ШАРАЛАР

12.1. Қызметкерлерді сауықтыру және олардың әлеуметтік қамсыздандырылуын жақсарту мақсатында еңбек міндеттерін орындау кезінде демалыс пен тамақтану үзілістерінде қызметкерлерге мынадай жеңілдіктер беріледі:

- 1) Кәсіпорын асханасында тамақтану құнының 50%-ын жеңілдікпен төлеу;
- 2) Кәсіпорын қызметкерлерінің бассейн мен саунаны 50% жеңілдікпен пайдалануы;
- 3) Кәсіпорын қызметкерлерінің спорт кешенінің тренажер залдарын 50% жеңілдікпен пайдалануы;
- 4) Кәсіподақтың әрбір мүшесіне кәмелетке толмаған екі балаға дейін бірге айына төрт рет тегін бассейн мен ойын залдарына бару.

12.2. Кәсіподақ қаржылық мүмкіндіктері болған жағдайда өз қаражаты мен тартылған қаражат есебінен кәсіподақ мүшелеріне жылдық еңбек демалысы немесе ақысыз демалыс кезеңінде санаторий-курорттық емделуге жеңілдік береді.

12.3. Санаторий-курорттық емделуге жеңілдікті беру кәсіподақ комитетінің отырысында кәсіподақ мүшелерін сауықтыру бойынша кезектілік тізіміне сәйкес жүзеге асырылады.

12.4. Кәсіподақтың сауықтыру және санаторий-курорттық емделуге кезектілік тізімдері кәсіподақ мүшесінің кәсіподақ комитетіне жеке өтініш беруі арқылы қалыптастырылады.

12.5. Санаторий-курорттық емделуден бас тартқан кәсіподақ мүшелеріне санаторий-курорттық емделудің құны (жеңілдік) ақшалай түрде төленбейді.

13. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР МЕН ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ КЕЛТІРГЕН ЗАЛАЛЫ ҮШІН ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

13.1. Еңбек шарты тараптарының бірінің екінші тарапқа келтірген зиян (залал) үшін материалдық жауапкершілігі кінәлі заңға қайшы әрекеттер (әрекет немесе әрекетсіздік) мен келтірілген зиян (залал) арасындағы себеп-салдарлық байланыс болған жағдайда, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және өзге де заңдарында өзгеше көзделмесе ғана туындайды.

13.2. Еңбек шарты тараптарының бірі келтірген зиянды (залалды) Қазақстан Республикасының осы Кодексіне және өзге де заңдарына сәйкес өтейді.

13.3. Зиян (залал) келтірілгеннен кейін еңбек шартының тоқтатылуы еңбек шарты тараптарының зиянды (залалды) өтеу жөніндегі материалдық жауапкершіліктен босатылуына әкеп соқпайды.

14. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

14.1. Осы Шарт мемлекеттік және орыс тілдерінде жасалды, қол қойылып, Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау мемлекеттік инспекциясы комитетінің Ақмола облысы бойынша департаментіне арналған тараптардың әрқайсысы және РММ үшін бірдей заңды күші бар 3 (үш) данада мөрлермен бекітілген.

14.2. Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау мемлекеттік инспекциясы комитетінің Ақмола облысы бойынша департаментінде келісілген сәттен бастап күшіне енеді.

14.3. Шарттың көшірмелері барлық құрылымдық бөлімшелерге және мүдделі қызметкерлерге жазбаша сұрау салу бойынша беріледі.

14.4. Ұжымдық шарттың қолданылуы жұмыс берушіге және ұжымдық шарт жасалған кәсіпорын қызметкерлеріне, сондай-ақ оған қосылған қызметкерлерге таралады. Қосылу тәртібі мен шарттары ШЖЖ немесе ұжымдық шартта айқындалады.

14.5. Кәсіпорын таратылған жағдайда немесе оның банкроттығы жарияланған кезде ұжымдық шарт барлық қызметкерлермен еңбек шарттарының тоқтатылған күнінен бастап өз күшін жояды.

15. ТАРАПТАРДЫҢ ҚОЛТАҢБАЛАРЫ

«Қысқы спорт түрлері бойынша
олимпиадалық даярлау орталығы» РМҚК
директорының м.а.

Р. Қантарбаев

2025 жылғы 10 шілде

«Қысқы спорт түрлері бойынша
олимпиадалық даярлау орталығы»
қосылу кәсіподақ төрағасы

А. Швецов

2025 жылғы 10 шілде