

**Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі
Спорт және дене шынықтыру істері комитетінің
«Астана» Олимпиадалық даярлау орталығы»
республикалық мемлекеттік қазыналық кәсіпорнының
2024-2028 жылдарға арналған
ұжымдық шарты**

Ұжымдық шартты мониторингке қабылдау туралы мәліметтер:

Ұжымдық шарт еңбек жөніндегі органда хабарламалық тіркеуден өтті

Тіркеу № 1541 2024 жылғы « 22 » 11 2024 з

М.О.

**Қазақстан Республикасы
Астана қаласы**

Ұжымдық шарт

Мазмұны:	беті
1. 1-бөлім. Жалпы ережелер	3
2. 2-бөлім. Жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері	4
3. 3-бөлім. Кәсіподақтың құқықтары мен міндеттері	6
4. 4-бөлім. Нормалау және еңбекақы төлеу, тарифтік мөлшерлемелер мен айлықақының, үстемеақылардың, қызметкерлерге ынталандыру үстемеақысы және қосымша ақылардың мөлшері	7
5. 5-бөлім. Жоғары сапалы оқу-жаттығу процесін тікелей қамтамасыз еткені үшін қосымша ақы белгілеу	12
6. 6-бөлім. Жұмыс уақыты және демалыс уақытының, еңбек демалысының ұзақтығы	13
7. 7-бөлім. Салауатты және қауіпсіз еңбек пен тұрмыс жағдайларын жасау туралы, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру көлемі туралы, еңбекті қорғауды жақсарту туралы	14
8. 8-бөлім. Босатылатын қызметкерлердің жұмыспен қамтылуын қамтамасыз ету, оларды даярлау, біліктілігін арттыру, қайта даярлау және жұмысқа орналастыру	16
9. 9-бөлім. Материалдық көмек көрсету	17
10. 10-бөлім. Кәсіптік одақ органдарына сайланған қызметкерлерге, сондай-ақ сайланбалы өкілдерге кепілдіктер	18
11. 11-бөлім. Қызметкерлерді сақтандыру	19
12. 12-бөлім. Шартқа өзгерістер мен толықтырулар енгізу тәртібі	19
13. 13-бөлім. Шарттың орындалуын бақылау және жауапкершілік	20
14. 14-бөлім. Шарттың мерзімі және қолданылуы	20

1. Жалпы ережелер

1.1. Осы ұжымдық шарт (бұдан әрі мәтін бойынша «Шарт») Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі Спорт және дене шынықтыру істері комитетінің «Астана» Олимпиадалық даярлау орталығы» республикалық мемлекеттік қазыналық кәсіпорны (бұдан әрі мәтін бойынша «Жұмыс беруші» және/немесе «Кәсіпорын») мен «Астана» Олимпиадалық даярлау орталығының (бұдан әрі мәтін бойынша «Кәсіподақ») бастауыш кәсіподақ ұйымы атынан Кәсіпорын қызметкерлері арасында жасалды;

1.2. Ұжымдық шарттың тараптары: Жұмыс беруші өкілінің тұлғасында - Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі Спорт және дене шынықтыру істері комитетінің «Астана» Олимпиадалық даярлау орталығы» республикалық мемлекеттік қазыналық кәсіпорнының директоры А.В. Могилевский (бұдан әрі - Жұмыс беруші); Қызметкерлер – әрі қарай Кәсіподақ комитеті деп аталатын кәсіподақ ұйымымен ұсынылатын, еңбек шарты негізінде жұмыс істейтін жеке тұлғалар, олардың өкілі тұлғасында - бастауыш кәсіподақ ұйымының төрайымы Д.С. Смагулова.

1.3. Шарт әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы әріптестік жүйесін құру, кадрлар даярлау, Кәсіпорын қызметкерлерінің экономикалық және әлеуметтік мүдделерін қорғау мақсатында жасалды;

1.4. Шарт қызметкерлерге еңбекақы төлеуді, қызметкерлерді әлеуметтік сақтандыруды ұйымдастыру, қосымша жеңілдіктер беру саласындағы кепілдіктерді белгілейді. Тараптар арасындағы еңбек шартында айтылмаған бөліктегі өзара міндеттемелерді реттейді және кәсіподаққа мүшелікті қарамастан, жазбаша өтініш негізінде жұмысқа жаңадан қабылданған Шартқа қосылғандарды қоса алғанда, барлық қызметкерлерге қолданылады;

1.5. Шартқа қол қойған Кәсіподақ ұжымды спорт пен дене шынықтыруды дамытуға, еңбек және өндірістік тәртіпті сақтауға бағыттайды, осы Шартта көрсетілген міндеттемелердің орындалуына жәрдемдеседі және бақылайды.

1.6. Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі Спорт және дене шынықтыру істері комитетінің «Астана» Олимпиадалық даярлау орталығы» РМҚК атауы өзгергенде, директормен еңбек шартын бұзған жағдайда өз қызметін сақтап қалады.

1.7. Жұмыс берушінің қайта құрылуы кезінде осы ұжымдық шарт қайта құрылудың барлық мерзімінде (бірігу, қосылу, бөліну, қайта құру) өзінің іс-әрекетін сақтайды.

1.8. Жұмыс берушінің меншік иесі ауысқан кезде Ұжымдық шарт өз іс-әрекетін меншік құқығы ауысқан күннен бастап алты ай ішінде сақтайды.

1.9. Жұмыс берушінің таратылуы кезінде Ұжымдық шарт өзінің іс-әрекетін таратылу рәсімі жүргізілген мерзім бойына сақтайды.

1.10. Осы Ұжымдық шарт төрт жылға жасалды және оған тараптар қол қойған кезден бастап күшіне енеді. Тараптардың келісімі бойынша осы Ұжымдық шарттың іс-әрекет мерзімі белгілі мерзімге созылуы мүмкін.

1.11. Ұжымдық шарттың іс-әрекет мерзімі ішінде тараптар оған Ұжымдық шартты жасау үшін заңнамамен белгіленген тәртіпте өзгертулер мен толықтырулар енгізуге құқылы.

1.12. Ұжымдық шарттың іс-әрекет мерзімі ішінде тараптардың ешқайсысының өздеріне қабылданған міндеттемелерді біржақты тәртіпте тоқтатуға құқығы жоқ.

1.13. Жұмыс беруші кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірін ескере отырып қабылдайтын еңбек құқықтарының нормаларынан тұратын жұмыс беруші актілерінің тізімі:

- ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелері;
- еңбек демалысының кестелері;
- қызметкерлердің санын қысқарту туралы бұйрықтар;
- сыйақы беру, материалдық көмек көрсету, қызметкерлердің лауазымдық жалақыларына қосымша ақылар мен ынталандыру үстемеақыларын белгілеу ережелері туралы бұйрықтар және т.б.

1.14. Тараптар тепе-теңдік негізде жылына бір рет Ұжымдық шарттың орындалу барысын талдайтын және қызметкерлер ұжымына бұл туралы ақпаратты хабарлайтын комиссия құрады. Жұмыс берушінің өкілдері директордың бұйрығымен тағайындалады, қызметкерлердің өкілдері Кәсіподақ комитетінің мәжілісінде сайланады.

2. Жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері

2.1. Жұмыс берушінің:

- 2.1.1. Жұмысқа қабылдау кезінде таңдау еркіндігіне;
- 2.1.2. Еңбек заңнамасында белгіленген тәртіппен және негіздер бойынша қызметкерлермен еңбек шарттарын бұзуға, толықтыруға, өзгертуге;
- 2.1.3. Өз өкілеттігі шегінде жұмыс берушінің актілерін шығаруға;
- 2.1.4. Өз құқықтары мен мүдделеріне өкілдік ету және оларды қорғау мақсатында бірлестіктер құруға және оларға кіруге;
- 2.1.5. Қызметкерлерден еңбек шарты, ұжымдық шарт талаптарының, еңбек тәртіптемесі ережелерінің және жұмыс берушінің басқа да актілерінің орындалуын талап етуге;
- 2.1.6. Еңбек заңнамасында көзделген жағдайларда және тәртіппен қызметкерлерді көтермелеуге, оларға тәртіптік жазалар қолдануға, қызметкерлерді материалдық жауаптылыққа тартуға;
- 2.1.7. Еңбек міндеттерін атқару кезінде қызметкер келтірген залалды өтетуге;
- 2.1.8. Еңбек саласындағы өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгінуге;
- 2.1.9. Қызметкерге сынақ мерзімін белгілеуге;
- 2.1.10. Қызметкерді оқытуға байланысты өз шығындарын өтетуге, егер бұл оқыту шартының талаптарымен келісілсе;
- 2.1.11. Зейнеткерлік жасқа толған, кәсіби және біліктілік деңгейі жоғары

қызметкерлермен олардың еңбекке қабілеттілігін ескере отырып, еңбек шартын шектеусіз жыл сайын белгілі бір мерзімге ұзартуға **құқығы бар**.

2.2. Жұмыс беруші:

2.2.1. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, келісімдердің, ұжымдық, еңбек шарттарының, өзі шығарған актілердің талаптарын сақтауға;

2.2.2. Жұмысқа қабылдау кезінде еңбек заңнамасында белгіленген тәртіппен және жағдайларда қызметкерлермен еңбек шарттарын жасасуға;

2.2.3. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асыруға;

2.2.4. Қызметкерге еңбек шартында келісілген жұмысты ұсынуға;

2.2.5. Қызметкерге Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде көзделген жалақы мен өзге де төлемдерді уақтылы және толық мөлшерде төлеуге;

2.2.6. Қызметкерді жұмыс берушінің актілерімен және ұжымдық шартпен таныстыруға;

2.2.7. Қызметкерлердің өкілдеріне ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарттар жасасу, сондай-ақ олардың орындалуын бақылау үшін қажетті толық және анық ақпарат беруге;

2.2.8. Қызметкерлер өкілдерінің ұсыныстарын қарауға, ұжымдық келіссөздер жүргізуге және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген тәртіппен ұжымдық шарт жасасуға;

2.2.9. Қызметкерлерге Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, еңбек, ұжымдық шарттарға сәйкес еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге;

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

2.2.11. Жұмысқа қабылдау кезінде Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес еңбек шартын жасасу үшін қажетті құжаттарды талап етуге;

2.2.12. Өндірістік-қаржылық көрсеткіштердің жоспарларын, шығыстар сметасын және қызметке тікелей байланысты басқа да нормативтерді әзірлеуге, бекітуге және құрылымдық бөлімшелерді хабардар етуге;

2.2.13. Ұсынылатын қызметтердің өзіндік құнын төмендету, еңбек өнімділігін арттыру, материалдық ресурстарды үнемдеу мақсатында өндіріс шығындарын азайту, өндірістік және еңбек тәртібін нығайту жөніндегі іс-шараларды әзірлеуге;

2.2.14. Жұмыс орындарындағы еңбек жағдайларымен және қызметкерлердің құқықтары мен мүдделеріне қатысты құжаттармен танысу мақсатында Кәсіподаққа құрылымдық бөлімшелерге бару құқығын беруге;

2.2.15. Өндірістегі немесе соған байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру кезінде комиссия құрамына Кәсіподақ өкілдерін қосуға;

2.2.16. Қызметкерлердің өтініші бойынша кәсіподақ жарналарын Кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелерінің қаржы органы арқылы қолма қол ақшасыз негізде ұстауды қамтамасыз етуге;

2.2.17. Кәсіподаққа Қазақстан Республикасында жылына белгіленген Кәсіпорын табысының 0,5-тен 1%-ға дейін спорттық, мәдени-бұқаралық іс-шараларға, әлеуметтік-тұрмыстық қажеттіліктерге, әкімшілік шығыстарға аударымдар жүргізуге;

2.2.18. Еңбек заңнамасына сәйкес қызметкерлерге кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру үшін барлық қажетті жағдайларды жасауға;

2.2.19. Жұмыс берушінің бухгалтериясы арқылы мүшелік кәсіподақ жарналары қызметкерлерінің лауазымдық жалақысынан 1% (бір пайыз) мөлшерінде ұстап қалуға және Кәсіподақтардың есеп айырысу шоттарына толық сомада аударуға кедергі келтірмеу. Бухгалтерлік есеп арқылы мүшелік кәсіподақ жарналарын алу және оларды Кәсіподақтарға аударуды Жұмыс беруші қызметкердің жазбаша өтініші негізінде ғана жүзеге асыруға **міндетті**;

2.3. Жұмыс берушінің еңбек заңнамасында, сондай-ақ осы Шартта көзделген өзге де құқықтары бар және өзге де міндеттерді орындайды.

3. Кәсіподақтың құқықтары мен міндеттері

3.1. Кәсіподақтың:

3.1.1. Жұмыс берушіге әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы әріптестік пен теңдік жүйесін құруға бағытталған іс-шараларды әзірлеуге және орындауға жәрдемдесуге;

3.1.2. Кәсіподақ мүшелерін ынталандыруға және материалдық көмек көрсетуге құқығы бар.

3.2. Кәсіподақ:

3.2.1. Еңбек шартында көзделген, сондай-ақ осы Шартта көрсетілген қызметкерлердің міндеттемелерінің орындалуын қамтамасыз етуге;

3.2.2. Кәсіпорынның тиімді жұмысына ықпал етуге;

3.2.3. Жұмыс берушінің кәсіпорнында және оның филиалдарында еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың жай күйін бақылауды жүзеге асыруға;

3.2.4. Ұжымдық еңбек дауларын (жанжалдарын) қараудың заңнамада белгіленген тәртібін сақтауға және лауазымды тұлғалардың осы Шарттың талаптарын орындауына бағытталған Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде көзделген шараларды қабылдауға;

3.2.5. Жұмыс берушінің еңбек заңнамасын және осы Шарттың ережелерін сақтауын бақылауды жүзеге асыруға;

3.2.6. Еңбек ұжымдарында қалыпты моральдық-психологиялық ахуалды қалыптастыруға және еңбек тәртібін нығайтуға ықпал етуге;

3.2.7. Еңбек дауларын сотқа дейін шешуге қатысуға;

3.2.8. Кәсіпорын қызметкерлерін сауықтыру және демалысты ұйымдастыру бойынша жұмыстарды жүргізуге қатысуға;

3.2.9. Ұжымдық шарттың орындалуын тұрақты бақылауды жүзеге

асыруға, Кәсіпорын басшылығына Ұжымдық шарт талаптарын бұзушылықтарды жою туралы ұсыныстар енгізуге;

3.2.10. Ұжымдық шарттың талаптарын орындау бойынша қызметкерлердің алдында жылына 2 рет есеп беру жиналысын өткізу және оны ұйымдастыру үшін бір айда Жұмыс берушіні жазбаша хабардар етуге;

3.2.11. Жұмыс берушінің мемлекеттік құпиялары мен коммерциялық құпиясын құрайтын мәліметтерді сақтау және жария етпеу, сондай-ақ қызметкерлердің оларды сақтауына ықпал етуге;

3.2.12. Кәсіподақ мүшелерін Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау нәтижелері туралы, Қазақстан Республикасының заңнамасында айқындалған шарттарда және тәртіппен ақшаның түсуі мен жұмсалуды туралы хабардар етуге міндетті.

3.3. Кәсіподақтың еңбек заңнамасында, сондай-ақ осы Шартта көзделген өзге де құқықтары бар және өзге де міндеттерді орындайды.

4. Нормалау және еңбекақы төлеу, тарифтік мөлшерлемелер мен айлықақының, үстемеақылардың, қызметкерлерге ынталандыру үстемеақысы және қосымша ақылардың мөлшері

4.1. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасы Үкіметінің «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысына және «Астана» Олимпиадалық даярлау орталығы» РМҚК қызметкерлеріне еңбекақы төлеу, сыйлықақы беру, материалдық көмек көрсету, лауазымдық айлықақыларына қосымша ақылар және ынталандыру үстемеақыларын белгілеу туралы ережелеріне сәйкес қызметкерлердің еңбегін атқаратын лауазымына, жұмыс өтіліне, білімі мен мамандығына байланысты төлеуге міндетті.

4.2. Осы кезеңге айқындалған жұмыс уақытының нормасын атқарған және еңбек міндеттерін орындаған қызметкердің айлық жалақысының мөлшері Қазақстан Республикасының заңында белгіленген айлық жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмайды.

Қызметкерлердің жалақысының мөлшері қызметкердің біліктілігіне, ерекше еңбек жағдайлары үшін лауазымдық жалақының 10% мөлшерінде, спорттық атағы үшін, сыныптық біліктілік үшін үстемеақыларға, жоғары сапалы оқу-жаттығу процесін тікелей қамтамасыз еткені үшін қосымша ақыларға, спорттық жарыстардың чемпиондары мен жүлдегерлерін даярлағаны үшін, түнгі уақытта, мереке күндері жұмыс жасағаны, демалыс күндері, сондай-ақ еңбек жағдайлары үшін қосымша ақыларға байланысты сараланып белгіленеді. Кәсіпорын қызметкерлеріне еңбекақы төлеуді ұйымдастыру еңбекақы төлеудің мерзімдік жүйесін көздейді.

Кәсіпорын қызметкерлерінің жалақысы лауазымдық жалақылардан, лауазымдық жалақыларға қосымша төлемдер мен үстемеақылардан,

сыйлықақылар мен сыйақылардан, сондай-ақ төлемдердің басқа түрлерінен тұрады.

4.3. Орындалатын жұмыстарды белгілі бір күрделілікке жатқызуды және қызметкерлерге біліктілік разрядтарын беруді Жұмыс беруші қызметкерлердің жұмыстары мен кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығына, басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығына сәйкес дербес жүргізеді.

4.4. Кәсіпорын қызметкерлерінің жалақысының мөлшері Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, еңбек жөніндегі нормативтерге, Қазақстан Республикасының басқа да нормативтік құқықтық актілеріне және Кәсіпорынның қаржы-шаруашылық қызметінің нәтижелеріне сәйкес әзірленген еңбек шарттарымен және Кәсіпорынның бекітілген штат кестесімен айқындалады.

4.5. Кәсіпорында қосымша төлемдердің, үстемеақылардың және басқа да төлемдердің мынадай түрлері белгіленеді (1-қосымша):

4.5.1. Лауазымдарды қоса атқарғаны (қызмет көрсету аймағын кеңейткені) немесе уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындағаны үшін қосымша ақы еңбек шартында белгіленген өзінің негізгі жұмысымен қатар, басқа лауазым бойынша қосымша жұмысты немесе уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін өзінің негізгі жұмысынан босатпай орындайтын қызметкерлерге белгіленеді. Қосымша ақының мөлшерін жұмыс беруші қызметкермен келісім бойынша негізгі жұмыс бойынша лауазымдық жалақының 50 пайызына дейін белгілейді. Толық емес ай жұмыс жасаған қызметкерлерге қосымша ақы белгіленген мөлшерде жұмыс істеген уақытына барабар есептеледі. Уақытша болмаған қызметкердің лауазымдарын қоса атқару немесе міндеттерін орындау туралы келісім жұмыс берушінің бұйрығымен қоса берілетін лауазымды немесе уақытша болмаған қызметкердің лауазымын және қосымша ақының мөлшерін көрсете отырып ресімделеді. Бұл ретте уақытша болмаған қызметкердің лауазымдарын қоса атқару немесе міндеттерін орындау негізгі және қоса атқарылатын жұмыс бойынша орындалатын жұмыстардың сапасы сақталған, еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы қағидалары мен нормалары сақталған жағдайда, сондай-ақ экономикалық орындылық мақсатында жүргізілуі мүмкін.

Кәсіпорынның басшы қызметкерлеріне (құрылымдық бөлімшелердің, бөлімдердің, қызметтердің басшыларына, бастықтарына және олардың орынбасарларына) уақытша болмаған бағынысты қызметкердің міндеттерін орындағаны үшін қосымша ақы төленбейді.

Штаттық орынбасарлары жоқ басшы болмаған жағдайда, оның міндеттерін орындау негізгі лауазым бойынша лауазымдық жалақының 50% - нан аспайтын мөлшерде қосымша ақысы бар тиісті біліктілік қызметкеріне жүктеледі.

Уақытша болмаған басшылардың міндеттерін орындағаны үшін олардың штаттық орынбасарларына қосымша ақы төленбейді.

4.5.2. Қызметкерлердің лауазымдық жалақыларына ынталандыру үстемеақыларының мөлшері лауазымдық жалақыға пайызбен де, абсолютті мөлшерде де белгіленуі мүмкін.

4.5.3. Құрылымдық бөлімше басшысының негізделген қызметтік жазбасының негізінде Кәсіпорынның ең төменгі лауазымдық жалақысын алатын қызметкерлерге Кәсіпорын директорының бұйрығымен қосымша ынталандыру үстемеақысы белгіленуі мүмкін.

4.5.4. Ынталандыру үстемеақылары Кәсіпорында бір айдан кем жұмыс істеген қызметкерлерге және алынбаған тәртіптік жаза болған кезде белгіленбейді.

4.5.5. Түнгі уақыттағы жұмыстың әр сағаты қызметкердің тәуліктік (сағаттық) мөлшерлемесіне сүйене отырып, кемінде бір жарым мөлшерде төленеді. Түнгі уақыт сағат 22-ден таңғы сағат 6-ға дейінгі уақыт болып саналады.

4.5.6. Үстеме жұмыс ақысы бір жарым мөлшерде төленеді. Еңбек заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыс берушінің актісі негізінде және қызметкердің жазбаша келісімімен ғана үстеме жұмыстарға тартуға жол беріледі. Үстеме жұмыстардың жалпы ұзақтығы еңбек заңнамасында айқындалған үстеме жұмыстардың шекті санынан аспауға тиіс.

4.5.7. Мереке және демалыс күндеріндегі жұмыс үшін ақы төлеу қызметкердің тәуліктік (сағаттық) мөлшерлемесіне сүйене отырып, кемінде бір жарым мөлшерде жүргізіледі. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша демалыс және мереке күндері қызметкерді жұмысқа тарту еңбек заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда, актімен ресімделеді және қызметкердің жазбаша келісімімен жол беріледі. Демалыс және мереке күндері жұмыс істеген кезде қызметкердің қалауы бойынша басқа демалыс күні беріледі немесе төлем жүргізіледі.

4.5.8. Қызметкерлер қосымша ақы төленетін жұмысты қоса атқару шарттарында, кәсіптерді қоса атқару, уақытша болмаған қызметкерлердің міндеттерін орындау нысанында орындай алады.

4.5.9. «В», «С», «Д» және «Е» (ескі үлгідегі жүргізуші куәлігі), сондай-ақ «В» «С1», «D1», «D», «D1E» және «DE» (жаңа үлгідегі жүргізуші куәлігі) бір мезгілде санаттары бар кәсіпорынның автокөлік жүргізушілеріне лауазымдық жалақының 15-тен 30% - на дейінгі мөлшерінде үстемеақы белгіленеді.

4.5.10. Жұмыс беруші еңбекақы төлеу қоры шегінде немесе өз қаражатынан қосымша мынадай үстемеақылардың түрлерін белгілей алады: жоғары біліктілік үшін, спорттық атағы үшін лауазымдық жалақысының 15-тен 30% - на дейін, кәсіби шеберлігі, жоғары жұмыс нәтижелеріне қол жеткізгені үшін, ерекше күрделі және шиеленісті еңбек жағдайлары үшін және т.б.

4.5.11. Қызметкердің біліктілігін арттыру жөніндегі курстық іс-шараларда болған уақытында, сондай-ақ ОЖЖ, спорттық жарыстар уақытына ақы төлеу Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес жүргізіледі.

4.5.12. Қызметтік іссапар күндері қызметкердің жұмыс орны (лауазымы)

және іссапар күндеріне келетін жұмыс күндері үшін жалақысы сақталады.

4.5.13. Қызметкерлердің жыл сайынғы еңбек демалыстарында болған уақыты үшін ақы төлеу Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес жүргізіледі.

4.5.14. Қызметкерлердің өндіріс тиімділігін арттыруға, жұмыстарды уақтылы және сапалы орындауға материалдық мүдделілігін күшейту, тапсырылған жұмыс учаскесі үшін кәсіптік деңгейді және жауапкершілікті арттыру үшін жұмыс берушінің актілерімен айқындалатын сыйлықақы беру жүйелері, жарты жыл, бір жыл ішіндегі жұмыс қорытындылары бойынша сыйақы, мерекелік күндерге сыйлықақы беру енгізіледі.

4.5.15. Кәсіпорын қызметкерлеріне жыл сайынғы еңбек демалысына барған кезде жаңадан қабылданғандардан басқа, демалысқа шыққан кезде белгіленген бір лауазымдық жалақы мөлшерінде сауықтыруға жылына бір рет материалдық көмек төленеді. Көрсетілген материалдық көмекті төлеудің міндетті шарты Кәсіпорындағы жұмыс өтілі кемінде алты ай болып табылады. Кәсіпорын қызметкерлеріне Кәсіпорынның өз қаражаты есебінен жыл сайынғы еңбек демалысына 0,5 лауазымдық жалақы мөлшерінде сауықтыруға қосымша жәрдемақы төленеді.

Біліктілігі жоқ қызметкерлерге демалыс беру кезінде Кәсіпорынның өз қаражаты есебінен бір лауазымдық жалақы мөлшерінде сауықтыруға жәрдемақы төленеді.

4.5.16. Жалақы айына кемінде бір рет және келесі айдың оныншы күнінен кешіктірілмей Қазақстан Республикасының ұлттық валютасында ақшалай нысанда төленеді.

Жалақы төлеу қызметкердің банктік шотына соманы аудару арқылы жүзеге асырылады.

4.5.17. Қызметкердің жалақысынан ұстап қалулар ҚР ЕК 115-бабына сәйкес жүргізіледі.

4.5.18. Бос тұрып қалу уақытына ақы төлеу

Бос тұрып қалу жағдайында, оның тәртібі Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын сақтай отырып, Жұмыс берушінің актісімен айқындалады.

Жұмыс берушінің Бос тұрып қалу туралы актісі келесі ақпаратты қамтуы тиіс:

- бос тұрып қалуды жариялаудың негіздемесі;
- бос тұрып қалу кезеңі;
- бос тұрып қалу жарияланатын қызметкерлердің тізімі;
- бос тұрып қалу уақытында ақы төлеу мөлшері;
- өздеріне қатысты бос тұрып қалу жарияланатын қызметкерлер жұмыс орындарында болуы қажет.

Бос тұрып қалу уақытын есепке алуды жүргізу жұмыс уақытын есепке алу табелінде белгіленеді. ҚР Еңбек кодексіне және Жұмыс берушінің ішкі актілеріне сәйкес бос тұрып қалу кезеңінде қызметкерге:

- бекітілген демалыс кестесіне сәйкес немесе қызметкердің қалауы бойынша кестеден тыс жыл сайынғы ақылы еңбек демалыстары;

- әлеуметтік демалыстар беріледі.

Жұмыс берушіге және қызметкерге байланысты емес себептер бойынша жұмыстың бос тұрып қалу уақытына ақы төлеуді рәсімдеу тәртібі мен талаптары еңбек шартында айқындалады және қызметкердің орташа жалақысының ең төмен мөлшерінен кем емес мөлшерде белгіленеді.

Қызметкердің кінәсі бойынша жіберілген бос тұрып қалған уақытқа ақы төленбеуге тиіс.

Төтенше жағдайлар кезеңінде жұмыс берушіге және жұмыскерге байланысты емес себептер бойынша бос тұрып қалу уақыты үшін жалақыны есептеу ТЖ режимі енгізілгенге дейін белгіленген мөлшерлерде, бірақ бір тарифтік мөлшерлемеден (лауазымдық айлықақыдан) аспайтын және заңмен белгіленген ең төменгі жалақы мөлшерінен кем болмайтын мөлшерде жүргізіледі.

Қызметкердің уақытша еңбекке қабілетсіз болуы және жыл сайынғы еңбек демалысы кезеңіне сәйкес келетін күндер үшін бос тұрып қалу уақытына ақы төлеу жүргізілмейді.

4.5.19. Қашықтан жұмыс істеу кезінде ақы төлеу

Қашықтықтан жұмыс режимінде ақы төлеу.

Заңнамада көзделген жағдайларда (ҚР ЕК 138-бабы, төтенше жағдай, эпидемия (пандемия) және т.б. жағдайларда мемлекеттік орган бекіткен қатаң карантиндік шаралар) қызметкерлер жұмыс процесінде ақпараттық-коммуникациялық технологияларды қолдана отырып, жұмыс берушінің орналасқан жерінен тыс қашықтықтан жұмыс режиміне ауыстырылуы мүмкін.

Қашықтан жұмыс істейтін қызметкерлер үшін жұмыс уақытының тіркелген есебі белгіленеді, оны бақылау ерекшеліктері еңбек шартында айқындалады.

Қызметкердің қашықтықтан жұмыс режиміне көшуі еңбек шартына қосымша келісіммен рәсімделеді.

Жұмыс беруші қызметкерлерге коммуникация құралдарын (байланыс құралдарын) ұсынады және оларды орнату мен қызмет көрсету шығыстарын көтереді.

Қызметкер еңбек міндеттерін орындау үшін өз жабдығын, Қазақстан Республикасының ақпараттандыру туралы заңнамасына сәйкес ақпараттандыру объектілерін және өзге де құралдарды пайдаланған, сондай-ақ көрсетілетін байланыс қызметтеріне ақы төлеу шығыстарын көтерген жағдайда, жұмыс беруші өтемақы төлейді, оның мөлшері, төлеу тәртібі мен мерзімі қызметкермен келісу бойынша белгіленеді.

Жұмыс беруші қызметкерді жұмыс режимін қашықтықтан жұмыс істеуге өзгерту туралы қосымша келісімге қол қоюға мәжбүрлеуге құқылы емес.

Қашықтықтан жұмыс істеген кезде қызметкердің еңбекақысын төлеу еңбек шартында белгіленген мөлшерде толық мөлшерде жүргізіледі.

Жұмыс беруші қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлерге нақты белгіленген жұмыс көлемін, мақсаттары мен міндеттерін олардың орындалу мерзімімен ұсынады.

Қызметкердің ақпаратқа, базаға, жүйеге қол жеткізу мүмкіндігі болмаған жағдайда, жұмысты орындау үшін еңбек жағдайлары рұқсат етілмеген болса, ол тәртіптік жауапкершіліктен босатылады.

Қашықтықтан жұмыс істеу кезеңінде (жұмыс уақытының тіркелген есебі) қызметкер өзінің функционалдық міндеттерімен айналысуға міндетті және жеке істерімен айналыспауға тиіс.

4.5.20. Қызметкердің кінәсінен бос тұрып қалу уақыты төлеуге жатпайды.

4.6. Осы Шартта көзделмеген қызметкерлерге еңбекақы төлеу шарттары, Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен қолданылады.

Осы тарауда көзделген барлық қосымша төлемдер қаралып отырған кезең ішінде Кәсіпорынның рентабельдік жұмысы жағдайында қолданылады.

4.6. Тараптар материалдық және қаржылық ресурстарды неғұрлым тиімді пайдалану, еңбек сыйымдылығын төмендету және өндірістің нәтижелілігін, еңбектің мазмұны мен беделін арттыруға қызметкерлердің қызығушылығын арттыру мақсатында, сондай-ақ қызметкерлердің денсаулығын сақтау мақсатында еңбекті ұйымдастыруды одан әрі жақсартуды қамтамасыз ету жөнінде өзара міндеттемелер қабылдайды.

4.6. Жұмыс беруші мемлекеттік еңбек инспекторларының ұйғарымын орындауға міндеттенеді.

5. Жоғары сапалы оқу-жаттығу процесін тікелей қамтамасыз еткені үшін қосымша ақы белгілеу

5.1. Кәсіпорын қызметкерлеріне Қазақстан Республикасы Мәдениет және спорт министрінің 2016 жылғы 29 маусымдағы «Дене шынықтыру және спорт ұйымдарының жұмыскерлеріне қосымша ақыларды төлеу қағидалары мен шарттары» №190 бұйрығына сәйкес мынадай қосымша ақылар белгіленеді:

1) жоғары сапалы оқу-жаттығу процесін тікелей қамтамасыз еткені үшін қосымша ақы;

2) спорттық жарыстардың чемпиондары мен жүлдегерлерін даярлағаны үшін қосымша ақы;

5.2. Лауазым атауына қосымша ақы мөлшері уәкілетті органмен келісім бойынша кәсіпорынның штат кестесінде айқындалады.

6. Жұмыс уақыты және демалыс уақытының, еңбек демалысының ұзақтығы

6.1. Жұмыс беруші қолданыстағы нормативтік құқықтық актілерге сәйкес жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығын қамтамасыз етеді:

- Ауысымдық жұмыс кезінде мамандарға, кәмелетке толмаған қызметкерлерге (16 жастан 18 жасқа дейін) және бірінші және екінші топтағы мүгедек қызметкерлерге аптасына 36 сағат;

- Барлық басқа қызметкерлерге аптасына 40 сағат;

6.2. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 77, 108, 109-баптарына сәйкес Кәсіпорын қызметкерлері демалыс және мереке күндері жұмысқа тартылуы мүмкін (спорттық іс-шараларды өткізу кезінде, сондай-ақ айрықша жағдайларда - авариялар кезінде). Демалыс және мереке күндері жұмыс жасағанда басқа демалыс күні беріледі.

6.3. Қызметкерді екі жұмыс ауысымы бойы қатарынан жұмысқа тартуға тиым салынады.

6.4. Үстеме жұмыс айрықша жағдайларда рұқсат етіледі және әрбір қызметкер үшін бір тәуліктің ішінде екі сағаттан, ал зиянды және (немесе) қауіпті еңбек шарттарында 1 сағаттан аспауы тиіс.

6.5. Келесі санаттағы қызметкерлерді үстеме жұмысқа қатыстыруға рұқсат етілмейді: жүкті әйелдер, жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтама ұсынғанда, он сегіз жасқа толмағандар, мүгедектігі бар тұлғалар.

6.6. Бір жарым жасқа дейінгі жастағы балалары бар жұмыс істейтін әйелдерге, бір жарым жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелейтін әкелерге (асырап алушыларға), баланы тамақтандыру үшін кем дегенде үш сағат сайын қосымша үзілістер ұсынылады.

6.7. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасы бойынша күнтізбеге сәйкес жұмыс уақытының жылдық ұзақтығын, сондай-ақ жұмыс уақытының жылдық, тоқсандық және айлық кестелерін айқындайды

6.8. Жұмыстың басталу және аяқталу уақыты, сондай-ақ демалу және тамақтану үшін үзілістің басталуы мен аяқталуы Жұмыс беруші бекіткен ішкі еңбек тәртібінің ережелерімен айқындалады.

Демалу және тамақтануға үзілістің ұзақтығы жұмыс күні немесе жұмыс ауысымында 1 (бір) сағат болып белгіленеді және жұмыс уақытына қосылмайды.

6.9. Жұмыс беруші белгіленген нысандағы табельдерде жұмыс уақытын пайдалану есебін ұйымдастырады.

Жұмыс уақытында қызметкердің өзіне белгіленген жұмыс орнында өз еңбек міндеттерін нақты орындауы енгізіледі.

6.10. Кестелерде көзделген кезектілікке сәйкес қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалыстарын беру.

Қызметкерлерген жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы 30 (отыз) күнтізбелік күн беріледі.

Қызметкердің қалауы бойынша жыл сайынғы еңбек демалысы жұмыс берушімен келісім бойынша бөлініп берілуі мүмкін;

Бұл ретте жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының бір бөлігінің ұзақтығы кем дегенде он төрт күнтізбелік күн болуы тиіс.

Жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары бірінші және екінші топтағы мүгедектігі бар тұлғаларға ұзақтығы кемінде алты күнтізбелік күн беріледі.

6.11. Жыл сайынғы ақылы демалыстың ұзақтығы жұмыс берушінің актісіне сәйкес немесе тараптардың келісімі бойынша еңбек шартына қол қою кезінде ұлғайтылуы мүмкін;

6.12. Қызметкерді жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан шақыртып алған кезде демалыстың пайдаланылмаған бөлігін басқа уақытта берудің орнына қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігінің күндері үшін өтемақы төлемі жүргізіледі.

6.13. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерді, жүкті әйелдерді және ауыр жұмыстарда істейтін қызметкерлерді жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан шақыртып алуға жол берілмейді.

6.14. Жүкті әйелдерге, бала (балалар) туған әйелдерге, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған әйелдерге (еркектерге) баланың туылуына байланысты мынадай демалыстар:

1) жүктілікке және босануға байланысты демалыс;

2) жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған қызметкерлерге демалыс;

3) бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс беріледі.

6.15. Қызметкердің жазбаша өтініші негізінде Жұмыс беруші еңбек заңнамасында көзделген жағдайларда жалақысы сақталмайтын демалыстар беруге міндетті, қалған жағдайларда тараптардың келісімі бойынша жұмыс беруші қызметкерлерге жалақысы сақталмайтын, бірақ өндіріс мүмкіндіктері мен осындай демалысты беру қажеттілігін тудырған себептерді ескере отырып, демалыстар бере алады.

6.16. Медициналық комиссиядан өту кезеңінде мерзімді әскери қызметке немесе әскери жиындарға шақырылуға жататын қызметкерлердің жергілікті әскери басқару органдарына шақырту туралы шақыру қағазы болған кезде – жұмыс орны (лауазымы), жұмыс орны бойынша жалақысы сақталады, ал мерзімді әскери қызметті өткеру кезеңінде жұмыс орны (лауазымы) сақталады.

7. Салауатты және қауіпсіз еңбек пен тұрмыс жағдайларын жасау туралы, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру көлемі туралы, еңбекті қорғауды жақсарту туралы

7.1. Жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі инженерлердің, Кәсіподақ және басқа да органдар өкілдерінің қатысуымен жазатайым оқиғаларды және еңбек қызметіне байланысты және байланысты емес қызметкерлердің денсаулығының өзге де зақымдануларын уақтылы тексереді және есепке алады, сондай-ақ оларды тудыратын себептерді жою үшін шаралар қабылдайды;

7.2. Кәсіпорын спортшыларын міндетті медициналық тексеруден өткізуге байланысты барлық шығындарды Кәсіпорын ұсынылған құжаттар негізінде көтереді;

7.3. 18 жасқа толмаған қызметкерлердің және зейнеткерлік жасқа толған

тұлғалардың еңбегін еңбек жағдайлары зиянды және ерекше зиянды жұмыстарда пайдалануға жол берілмейді. 18 жасқа толмаған қызметкерлердің еңбегін түнгі уақытта жұмысқа пайдалануға жол берілмейді;

7.4. Жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдерді демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа, сондай-ақ түнгі уақыттағы жұмысқа тартуға жол берілмейді (қызметкердің жазбаша келісімімен жол беріледі);

7.5. Өндірістік қажеттілік кезінде, сондай-ақ еңбек заңнамасында көзделген жағдайларда жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығынан асатын үстеме жұмыс қолданылады.

Үстеме жұмыс (уақытынан артық жұмыс) әрбір қызметкер үшін тәулік ішінде екі сағаттан аспауға тиіс.

7.6. Уақытынан артық жұмыс істеуге он сегізге жасы жетпеген жұмысшылар, жүкті әйелдер мен мүгедектерге жол берілмейді;

7.7. Жұмыс беруші қызметкерлерді Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында белгіленген нормалар бойынша жұмыс істеу шарттарына қатысты арнайы киіммен және аяқ киіммен тегін қамтамасыз етеді.

Біліктілік анықтамалықтарына, содан кейін Кәсіпорын штаттарына жаңадан енгізілген лауазымдар бойынша қамтамасыз ету ұқсас кәсіптердің (лауазымдардың) нормалары бойынша жүргізіледі.

Арнайы киімді кию мерзімі оны қызметкерге берген сәттен бастап белгіленеді.

7.8. Жұмыс беруші Кәсіпорын қызметкерлерін белгіленген нормалар бойынша жұмыс орындарында қол жууға, жеке гигиена мен арнайы киімді жууға арналған профилактикалық өңдеу құралдарымен, жуғыш және зарарсыздандырғыш құралдармен қамтамасыз етеді;

7.9. Қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды, нұсқама беруді және білімдерін тексеруді Жұмыс беруші өз қаражаты есебінен жүргізеді. Қызметкерлерді өндірістік процесс пен жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөніндегі құжаттармен қамтамасыз етеді.

7.10. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру Жұмыс берушінің қаражаты есебінен жүзеге асырылады;

7.11. Жұмыс беруші қызметкерлерді еңбек міндеттерін орындауға қажетті жабдықпен, құралдармен, техникалық құжаттамамен және өзге де құралдармен қамтамасыз етеді;

7.12. Жұмыс беруші еңбек жөніндегі уәкілетті органның лауазымды адамдарын және еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның аумақтық бөлімшелерін, қызметкерлер өкілдерін, еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспекторларды ұйымдардағы еңбек қауіпсіздігінің, еңбек жағдайларының және еңбекті қорғаудың жай-күйіне және Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнамасының сақталуына тексерулер жүргізу үшін, сондай-ақ өндірістегі жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды тергеп-тексеру үшін кедергісіз жіберуді қамтамасыз етеді;

7.13. Егер жұмысты жалғастыру қызметкердің және өзге де адамдардың

өміріне, денсаулығына қауіп төндіретін болса, Жұмыс беруші оны тоқтата тұрады.

7.14. Жұмыс беруші жұмыс орындарында және технологиялық процестерде тәуекелдердің алдын алу бойынша шаралар қабылдайды, өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып, алдын алу жұмыстарын жүргізеді;

7.15. Қызметкердің өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өтейді;

7.16. Жұмыс беруші Кәсіпорын қаражаты есебінен қызметкер зейнетке шыққан немесе қайтыс болған жағдайда арнайы киімнің қалдық құнын өтеуге міндетті;

7.17. Жұмыс беруші қызметкерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды, сондай-ақ қызметкерді еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде жазатайым оқиғалардан сақтандыруды жүзеге асырады.

7.18. Бекітілген бұйрықтар тізбесінде көрсетілген ауысым қызметкерлері Кәсіпорын директорлары адамның ауруларының, денсаулық жағдайының, сондай - ақ уақытша еңбекке жарамсыздығының болуын немесе болмауын анықтау немесе растау үшін ауысым алдындағы (ұшуға дейінгі) медициналық қарап-тексеруге (бұдан әрі - ауысым алдындағы қарап-тексеру) міндетті, ауысым (ұшу) ішінде жұмыс, кәсіптік жұмыс, оның ішінде алкогольдік ішімдіктерді, есірткі құралдарын, психоактивті заттарды немесе осындай тұтынудың қалдық көріністерін пайдалануға жарамдылығын айқындау мақсатында жүргізіледі.

8. Босатылатын қызметкерлердің жұмыспен қамтылуын қамтамасыз ету, оларды даярлау, біліктілігін арттыру, қайта даярлау және жұмысқа орналастыру

8.1. Жұмыс беруші қызметкерді еңбек жағдайларымен, ішкі еңбек тәртібінің ережелерімен және Шартпен міндетті түрде таныстыра отырып, қолданыстағы еңбек заңнамасына сәйкес жұмысқа қабылдайды; қызметкерлерді кәсіпке, біліктілікке сәйкес жұмысқа қабылдау кезінде олармен еңбек шарттарын жасасуды қамтамасыз етеді және еңбек жағдайлары өзгерген жағдайда еңбек шартына толықтырулар енгізеді;

8.2. Жұмысқа қабылдау кезінде қызметкерлермен еңбек шарттарын жасасу: а) белгіленбеген мерзімге; б) бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалады.

Еңбек шартының қолдану мерзімі аяқталған жағдайда, егер тараптардың ешқайсысы соңғы жұмыс күні (ауысым) ішінде еңбек қатынастарын тоқтату туралы жазбаша хабар бермеген болса, мұндай шарт бұрын жасалған дәл сол мерзімге ұзартылған деп есептеледі, ҚР Еңбек кодексінің 51-бабы 2-тармағында және 30-бабы 1-тармағының 3)4)5)6)-тармақшаларымен көзделген жағдайларды қоспағанда.

Бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шартының

мерзімін ұзарту саны Жұмыс берушінің қалауы бойынша екі реттен артық болуы мүмкін;

8.3. Жұмыс беруші Кәсіпорынның құрылымдық бөлімшесі таратылған кезде штаттың немесе қызметкерлер санының қысқаруы жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органға қызметкерлердің немесе штаттың қысқаруына байланысты алдағы босатылуы туралы ақпарат беруге міндетті;

8.4. Қызметкердің атқаратын лауазымына немесе біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан орындайтын жұмысына сәйкес келмеуіне байланысты Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде аттестаттау комиссиясының құрамына қызметкердің өкілі қатысуға тиіс;

8.5. Жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедектігі бар баланы) тәрбиелеп отырған жалғызілікті аналармен, аталған балалар санатын анасыз тәрбиелеп отырған өзге де адамдармен Жұмыс берушінің бастамасымен қызметкерлердің саны немесе штаты қысқарған жағдайларда еңбек шартын бұзуға жол берілмейді.

8.6. Белгіленген зейнеткерлік жасқа толуына екі жылдан аз қалған қызметкерлермен еңбек шартын жұмыс беруші өкілдері мен қызметкерлер өкілдерінің тең санынан құрылған комиссиясының оң шешімінсіз Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 2) және 4)-тармақшаларында көзделген негіздер бойынша бұзуға жол берілмейді.

8.7. Жұмыс беруші тиімді жұмыс жасау мақсатында өз қаражаты есебінен Біліктілікті артырудың бекітілген жоспарына сәйкес Қызметкерлердің біліктілігін арттыру құқығын қамтамасыз етеді.

Қызметкер құны 30 000 (отыз мың) теңгеге дейінгі оқу оқыған кезде Кәсіпорында оқу аяқталған сәттен бастап кемінде 3 (үш) ай жұмыс жасауы қажет. Егер оқу құны 30 000 теңге сомасынан асатын болса, оқу аяқталған сәттен бастап Кәсіпорында кемінде 6 (алты) ай жұмыс жасайды.

Еңбек шарты жұмыс істеу мерзімінен бұрын бұзылған жағдайда, қызметкер жұмыс жасамаған кезеңдегі оқу шартының сомасын қайтарады.

9. Материалдық көмек көрсету

9.1. Материалдық көмек көрсету шарттары Жұмыс беруші бекіткен Кәсіпорын қызметкерлеріне еңбекақы төлеу, материалдық көмек көрсету, лауазымдық айлықақыларына қосымша ақылар және ынталандыру үстемеақыларын белгілеу туралы ережемен айқындалады.

9.2. Жұмыс беруші Кәсіпорынның үнемделген қаражаты есебінен және Кәсіподақ комитеті есебінен кәсіпорынның кәсіподақ комитетінің қаражаты есебінен материалдық көмекті (кәсіподақ ұйымының мүшелері үшін), (жұмыс берушінің және кәсіподақ комитетінің қалауы бойынша сома):

- шипажайлықтан басқа, еңбекке жарамсыздықтың неғұрлым ұзақ мерзімі белгіленген кейбір созылмалы аурулардың ауыр нысандарындағы қызметкерді емдеуге / отаға байланысты (негіздеме: ауру тарихынан үзінді, емдеуші

дәрігердің қорытындысы, шығыстарды растайтын құжаттар);

- оның отбасы мүшелерінің, жақын туған-туыстарының (зайыбының, ата-анасының, балаларының, асыраушыларының, асырап алынғандарының, толық туысты және толық туыс емес ағалары мен әпкелерінің, аталарының, әжелерінің, немерелерінің) немесе жекжаттарының (ерлі-зайыптылардың ата-анасының, аға-інісінің, әпке-сіңлісінің, балаларының) қайтыс болуы;

- некеге тұру;

- бала туылған, бала асырап алған;

- оған қатысты құқыққа қарсы іс-қимылдар жасалуы (тонау, ұрлық және т.б.), сондай-ақ, дүлей зілзала апаттары (өрт, су тасқыны, жер сілкінісі және т.б.) салдарынан қызметкерге мүліктік зиян келтіру;

- Жұмыс беруші қызметкер зейнеткерлікке шыққан кезде бір орташа айлық жалақы мөлшерінде материалдық көмек көрсетеді.

- мерейтойлық, мерекелік күндері (50 жастан бастап);

Егер екі қызметкер немесе ерлі-зайыптылар екеуі де Кәсіпорынның қызметкерлері болса, олардың таңдауы бойынша біреуіне материалдық көмек төленеді.

10. Кәсіптік одақ органдарына сайланған қызметкерлерге, сондай-ақ сайланбалы өкілдерге кепілдіктер

10.1. Негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы Кәсіподақ органдарының мүшелері өздері мүшелері болып табылатын Кәсіподақтың уәжді пікірінсіз тәртіптік жазаға тартылуы мүмкін емес. Негізгі жұмысынан босатылмаған Кәсіподақ басшысы (төрағасы) жоғары тұрған Кәсіподақ органының уәжді пікірінсіз тәртіптік жауаптылыққа тартылуы мүмкін емес.

10.2. Заңды тұлға таратылған не жұмыс берушінің қызметі тоқтатылған жағдайлардан басқа, негізгі жұмыстан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға осы адамдар мүшелері болып табылатын кәсіподақтың уәжді пікірі ескеріле отырып, еңбек шартын бұзудың жалпы тәртібі сақталған кезде жол беріледі. Заңды тұлға таратылған не жұмыс берушінің қызметі тоқтатылған жағдайлардан басқа, негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақ басшысы (төрағасы) жоғары тұрған кәсіподақ органының уәжді пікірінсіз жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан шығарыла алмайды;

10.3. Кәсіподақ мүшелері өз мүшелерінің мүдделеріне орай қоғамдық міндеттерді орындау үшін кәсіподақ оқуы, кәсіподақтар шақыратын съездерге (конференцияларға), сондай-ақ олардың пленумдарының, төралқаларының жұмысына делегаттар ретінде қатысуы уақытында негізгі жұмыстан босатылады;

10.4. Жұмыс беруші Кәсіподақ құрамына сайланған және негізгі өндірістік жұмыстан босатылмаған қызметкерлердің орташа жалақысын Кәсіподақ өткізетін іс-шараларға қатысу кезеңінде сақтайды, сондай-ақ Кәсіпорында кәсіподақ жұмысын орындау үшін айына кемінде 10 сағат ақылы

жұмыс уақытын ұсынады.

11. Қызметкерлерді сақтандыру

11.1. Жұмыс беруші қызметкерлердің жеке шарт бойынша қолданыстағы заңнамаға сәйкес еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін міндетті әлеуметтік сақтандыруды және азаматтық-құқықтық жауапкершілігін сақтандыруды жүргізеді.

12. Шартқа өзгерістер мен толықтырулар енгізу тәртібі

12.1. Шарттың қолданылу мерзімі ішінде Шарттың өзіне өзгерістер мен толықтырулар енгізу жөніндегі комиссия қарайтын өзгерістер мен толықтырулар енгізілуі мүмкін;

«Астана» Олимпиадалық даярлау орталығы» РМҚК директоры мен «Астана» Олимпиадалық даярлау орталығы қызметкерлерінің бастауыш кәсіподақ ұйымының төрайымы қол қоймай біржақты тәртіппен шығарылатын шарттың жекелеген ережелеріне өзгерістер мен толықтырулардың заңдық күші болмайды;

12.2. Тараптардың бірінен Шарттың талаптарын немесе қолданылу мерзімін қайта қарау туралы жазбаша ұсыныс алғаннан кейін екінші Тарап оны он жұмыс күні ішінде қарауға және келіссөздерге кіруге міндетті;

12.3. Ұжымдық келіссөздер жүргізу және өзгерістер мен толықтырулар жобасын әзірлеу үшін тараптар тепе-теңдік негізде комиссия құрады. Комиссия мүшелерінің саны, оның дербес құрамы, жобаны әзірлеу және Ұжымдық шарт жасасу мерзімдері тараптардың келісімімен айқындалады;

Комиссия дайындаған ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар жобасы ұйым қызметкерлерінің міндетті түрде талқылауына жатады. Комиссия келіп түскен ескертпелер мен ұсыныстарды ескере отырып, жобаны пысықтайды;

12.4. Тараптардың өзгерістер мен толықтырулар келісіміне қол жеткізілген кезде, кемінде екі данада жасалады және оған тараптардың өкілдері қол қояды;

12.5. Осы Шарттың қолданылу мерзімі ішінде Тараптар арасындағы өзара уағдаластық бойынша оған жекелеген ережелерді нақтылау енгізілуі мүмкін. Осы Шартты жасасқан Тараптардың ешқайсысы белгіленген қолданылу мерзімі ішінде өзіне қабылдаған міндеттемелердің орындалуын біржақты тәртіппен тоқтата алмайды. Шарт талаптарын нашарлататын өзгерістер мен толықтырулар енгізуге тыйым салынады.

13. Шарттың орындалуын бақылау және жауапкершілік

13.1. Осы Шарттың орындалуын бақылауды оған қол қойған тараптар тікелей қолданыстағы заңнамалық актілерге сәйкес және шарттың талаптары мен ережелерін ескере отырып жүзеге асырады;

13.2. Шарт бойынша өзіне қабылданған міндеттемелер орындалмаған жағдайда, кінәлі тарап Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес жауапты болады.

14. Шарттың мерзімі және қолданылуы

14.1. Осы Шарт қол қойылған күннен бастап күшіне енеді және жаңа Шарт жасалғанға дейін қолданылады;

14.2. Ұжымдық шарт күшінде қалады және құрылым өзгерген жағдайда қолданыла береді. Шарт ұйымды қайта ұйымдастыру (біріктіру, бөлу, қосу, бөліп шығару, қайта құру) кезеңінде өз күшін сақтап қалады. Кейіннен Шарт тараптардың бірінің бастамасы бойынша қайта қаралуы мүмкін.

15. Дауларды шешу

16.1. Шартты жасасу және орындау кезінде туындайтын даулар Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес шешіледі.

16.2. Осы Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау екі тараппен жүзеге асырылады. Тараптар жыл сайын Ұжымдық шарттың орындалуы туралы есеп береді.

Шартқа қол қойылды:

Жұмыс берушінің атынан

«Астана» Олимпиадалық даярлау орталығы» РМҚК директоры


_____ А.В. Могилевский

2024 жылғы «22» _____



М.О.

Қызметкерлердің атынан:

Бастауыш кәсіподақ ұйымының төрайымы


_____ Д.С. Смагулова

2024 жылғы «11» _____



М.О.

**Қызметкерлер мен қызметшілердің лауазымдық жалақыларына
қосымша ақылар мен үстемеақылардың
ТІЗІМІ**

Қосымша ақылар:

- лауазымдарды қоса атқарғаны (қызмет көрсету аймағының кеңейгені) немесе уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін атқарғаны үшін;
- спорттық жарыстардың чемпиондары мен жүлдегерлерін дайындағаны үшін;
- жоғары сапалы оқу-жаттығу процесін тікелей қамтамасыз еткені үшін;
- түнгі уақытта жұмыс жасағаны үшін;
- үстеме жұмыс үшін;
- мереке және демалыс күндері жұмыс жасағаны үшін;
- ауыр жұмыс және қауіпті еңбек жағдайлары үшін.

Үстемеақылар:

- спорттық атағы үшін;
- сыныптық біліктілік үшін;
- ынталандыру үстемеақысы;
- автокөлік жүргізушілеріне «В», «С», «Д» және «Е» (ескі үлгідегі жүргізуші куәлігі), сондай-ақ «В» «С1», «D1», «D», «D1E» және «DE» (жаңа үлгідегі жүргізуші куәлігі) санаттары үшін

Нөмірленген және тігілген
21 (жиырма бір) парақ

Смагулова Д.С.

[Signature]
11 20

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
ҰҚЫМДЫ ШАРТ
2024 г.

