

Қазақстан Республикасы Мәдениет және спорт министрлігі
Спорт және дене шынықтыру істері комитетінің
«Нұр-Сұлтан» Олимпиадалық даярлау орталығы»
Республикалық мемлекеттік қазыналық кәсіпорынның

2021-2024 жылдарға арналған

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТЫ

Шартқа қол қойғандар:

Жұмыс берушінің атынан:

Қызметкерлердің атынан:

«Нұр-Сұлтан» Олимпиадалық
даярлау орталығы» РМҚК
директоры

Кәсіподақ төрағасы


_____ А.В.Могилевский


_____ А.Р. Аманбаева

2021 ж. « _____ » _____

2021 ж. « _____ » _____

М.О

М.О



Ұжымдық шартты мониторингке қабылдау туралы мәліметтер:

Ұжымдық шарт еңбек жөніндегі органда хабарлама тіркеуінен өтті.

Тіркеу

№ 461 2021 ЖЫЛҒЫ « 15 » 11

М.О

Ұжымдық шарт

Мазмұны:

Бет

1. Бөлім 1. Жалпы ережелер.
2. Бөлім 2. Тараптардың өзара міндеттемелері.
3. Бөлім 3. Еңбек қатынастары.
4. Бөлім 4. Жұмыс уақыты және тынығу уақыты.
5. Бөлім 5. Еңбекке ақы төлеу.
6. Бөлім 6. Әлеуметтік кепілдіктер, жәрдемақылар және өтемақылық төлемдер.
7. Бөлім 7. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау.
8. Бөлім 8. Кәсіподақ мүшелері құқықтарының кепілдіктері.
9. Бөлім 9. Кәсіподақ қызметінің шарттары, құқықтары мен кепілдіктері.
10. Бөлім 10. Тараптардың ұжымдық шартты бұзғаны немесе орындағаны үшін жауапкершілігі.
11. Бөлім 11. Қорытынды ережелер.

Қосымша:

1. Жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссиясының ережелері.
2. Жеке материалдық толық жауапкершілік туралы Шарттың үлгісі.

1 БӨЛІМ. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР.

1.1. Осы Ұжымдық шарт жұмыс беруші және Қазақстан Республикасы Мәдениет және спорт министрлігі Спорт және дене шынықтыру істері комитетінің «Нұр-Сұлтан» Олимпиадалық даярлау орталығы» республикалық мемлекеттік қазыналық кәсіпорынның (бұдан әрі – «Нұр-Сұлтан» Олимпиадалық даярлау орталығы») қызметкерлері арасында жасалды.

1.2. Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне (бұдан әрі - ҚР ЕК), Қазақстан Республикасының «Кәсіптік одақтар туралы» Заңына, Қазақстан Республикасының Үкіметі, Кәсіподақтың республикалық бірлестігі және жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері арасындағы Бас келісімге, ҚР Мәдениет және спорт министрлігі мен «Қазақстандық мәдениет, спорт, туризм және ақпарат қызметкерлерінің салалық кәсіподағы» ҚБ арасында жасалған әлеуметтік әріптестік туралы салалық келісімге сәйкес жасалды, қызметкерлер мен жұмыс берушінің қызметкерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кәсіби мүдделерін қорғау жөніндегі өзара міндеттемелерін айқындау, сондай-ақ қызметкерлер үшін қосымша әлеуметтік-экономикалық, құқықтық және кәсіби кепілдіктер, жеңілдіктер мен басымдылықтарды анықтау, оларға еңбектің неғұрлым қолайлы жағдайларын жасау мақсатында өзге де нормативтік құқықтық актілермен қамтамасыз етіледі.

1.3. Ұжымдық шарттың тараптары: жұмыс беруші (бұдан әрі-жұмыс беруші) оның өкілі – Қазақстан Республикасы Мәдениет және спорт министрлігі Спорт және дене шынықтыру істері комитетінің "Нұр-сұлтан" олимпиадалық даярлау орталығы" республикалық мемлекеттік қазыналық кәсіпорнының директоры А.В. Могилевский болып табылады.; Қызметкерлер – бұдан әрі кәсіподақ деп аталатын кәсіподақ ұйымы ұсынатын, оның өкілі – бастауыш кәсіподақ ұйымының төрағасы А.Р. Аманбаеваның атынан еңбек шарты негізінде жұмыс істейтін жеке тұлғалар және «Мәдениет, спорт және ақпарат қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігінің Астана қалалық филиалының мүшелері болып табылатын жеке тұлғалар.

1.4. Ұжымдық шарт Тараптары өзара қарым-қатынастарын әлеуметтік әріптестік принциптері негізінде құрады:

- тараптар өкілдерінің өкілеттілігі;
- тараптардың тең құқығы;
- талқыланатын мәселелерді таңдау еркіндігі;
- міндеттемелерді қабылдау еріктілігі;
- тараптардың мүдделерін құрметтеу;
- ұжымдық шарттарды, келісімдерді орындау міндеттілігі;
- тараптардың, олардың өкілдерінің қабылданған міндеттемелерді олардың кінәсінен орындамағаны үшін жауапкершілігі;
- қабылданатын шешімдердің жариялылығы.

1.5. Осы шарттың тараптары арасындағы әлеуметтік әріптестік келесі формада жүзеге асырылады:

- ұжымдық шарттар, келісімдер жобаларын әзірлеу және оларды жасау жөніндегі ұжымдық келіссөздер;

- еңбек қатынастарын және олармен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу, қызметкерлердің еңбек құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз ету мәселелері бойынша өзара кеңестер (келіссөздер);

- қызметкерлердің еңбек құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз ету;
- қызметкерлер мен жұмыс берушінің өкілдерінің еңбек дауларын сотқа дейін шешуге қатысуы;

- тепе-теңдік негізде тұрақты қызмет атқаратын кеңесші және үйлестіру органдарын құру;

- әлеуметтік-еңбек қатынастары мәселелері бойынша тараптардың бірлескен шешімдер қабылдауы;

- қолданыстағы заңнамаға қайшы келмейтін өзге де нысандарда жүзеге асырылады.

1.6. Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасы Мәдениет және спорт министрлігі Спорт және дене шынықтыру істері комитетінің «Нұр-Сұлтан» Олимпиадалық даярлау орталығы» РМҚК атауы өзгергенде, директормен еңбек шарты бұзған жағдайда өз күшін 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 бойы өз қолданысын сақтайды.

1.9. Жұмыс берушінің таратылуы кезінде Ұжымдық шарт тарату рәсімін жүргізудің барлық мерзімі ішінде өз күшін сақтайды.

1.10. Осы Ұжымдық шарт үш жылға жасалды және оған тараптар қол қойған кезден бастап күшіне енеді. Тараптардың келісімі бойынша осы Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі белгілі бір мерзімге ұзартылуы мүмкін.

1.11. Ұжымдық шарттың іс-әрекет мерзімі ішінде тараптар оған ұжымдық шартты жасау үшін заңнамамен белгіленген тәртіпте, сондай-ақ осы Ұжымдық шарттың 11.2 тармағына сәйкес өзара келісім негізінде толықтырулар мен өзгертулер енгізуге құқылы.

1.12. Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі ішінде тараптардың ешқайсысы өзіне қабылданған міндеттемелерді орындауды біржақты тәртіпте тоқтатуға құқығы жоқ.

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

- ішкі еңбек тәртібінің ережелері;

- демалыс кестесі;

- жұмысшылар санын қысқарту туралы бұйрықтар;

- қызметкерлерге сыйақы беру, материалдық көмек көрсету, қосымша ақылар мен қызметкерлердің лауазымдық жалақыларына ынталандыру үстемеақыларын белгілеу ережелерінің бұйрықтары.

1.14. Тараптар тепе-теңдік негізде комиссия құрады, ол жылына бір рет Ұжымдық шарттың орындалу барысын талдайды және бұл туралы ақпаратты қызметкерлер ұжымының назарына жеткізеді. Жұмыс берушінің өкілдері директордың бұйрығымен тағайындалады, қызметкерлердің өкілдері кәсіподақ комитетінің отырысында сайланады.

1.15. Ұжымдық шарттың ережелері кәсіподақ ұйымының барлық мүшелеріне қолданылады.

2 БӨЛІМ. ТАРАПТАРДЫҢ МІНДЕТТЕМЕЛЕРІ.

2.1. Жұмыс беруші мен Кәсіподақ міндетті:

1) осы Ұжымдық шарттың талаптарын қатаң сақтауға, бір-бірінің мүдделерін құрметтеуге, карама-қайшылыққа жол бермеуге, өзара түсіністікке ұмтылуға. Барлық даулы мәселелерді келіссөздер мен консультациялар арқылы шешу;

2) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында және осы ұжымдық шартта белгіленген әлеуметтік кепілдіктердің орындалуын қамтамасыз етуге, сондай-ақ кәсіпорынның құқықтары мен заңды мүдделерін қамтамасыз етуге;

3) Тараптар осы Ұжымдық шарттың қолданылу кезеңінде «Нұр-Сұлтан» Олимпиадалық даярлау орталығы» РМҚК-да даулы жағдайларды болдырмау жөніндегі алдын алу шараларын қамтамасыз ететін, сондай-ақ туындаған ұжымдық еңбек дауларын қарау жөнінде жедел шаралар қабылдау жөнінде шешімге келді.

2.2. Жұмыс беруші міндетті:

1) Ұжымдық шарт талаптарының іске асырылуын қамтамасыз етуге;

2) Еңбек Кодексі және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілерін, әлеуметтік кепілдіктерді сақтауға және жақсартуға бағытталған әлеуметтік әріптестік актілерін сақтау;

3) қызметкерлердің біліктілігін арттыру үшін жағдай жасауға;

4) жасалған еңбек шарттарына сәйкес қызметкерлерге еңбекақы төлеуді қамтамасыз ету;

5) Қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау, өндірістік жаракаттанудың алдын алатын қауіпсіздік техникасы, ұжымдық және жеке қорғану құралдарын енгізуге;

6) ҚР заңнамасына сәйкес қызметкерлерді міндетті медициналық сақтандыруды жүзеге асыру;

7) Жұмыс берушінің бухгалтериясы арқылы жұмыскерлердің лауазымдық айлықақысынан 1% (бір пайыз) мөлшерінде мүшелік кәсіподақ жарналарын ұстап қалуға және кәсіподақтардың есеп айырысу шоттарына толық сомада аударуға кедергі келтірмеуге тиіс. Жұмыс беруші мүшелік кәсіподақ жарналарын бухгалтерия арқылы алуды және оларды кәсіподақтарға аударуды қызметкердің жазбаша өтініші негізінде ғана жүргізеді;

8) жұмыскерлерді аттестаттауды олардың кәсіптік және біліктілік деңгейін және атқаратын лауазымына (орындайтын жұмысына) сәйкестігін айқындау мақсатында жұмыс берушінің актісімен бекітілетін жұмыскерлерді аттестаттауды жүргізу қағидаларына сәйкес кезең-кезеңімен жүзеге асыру. Қызметкерлерді аттестаттаудан өткізу кезінде кәсіподақ өкілдерінің қатысуын қамтамасыз ету;

9) құрылымдық бірліктерді немесе қызметкерлер санын қысқарту кезінде жұмыстан босатылған қызметкерлерге кәсіпорында жұмысқа орналасуға басым құқық беріледі;

10) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша көзделген іс-шараларды орындау;

11) Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі және Қазақстан Республикасының «Кәсіптік одақтар туралы» Заңына сәйкес әлеуметтік-еңбек мәселелері бойынша кәсіподақ мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін білдіруге және қорғауға;

2.3. Кәсіподақ міндетті:

1) Тұрақты жұмыс жүргізу:

- кәсіподақ мүшелері болып табылатын және конституциялық құқық, қолданыстағы заңнама негізінде және осы ұжымдық шартқа сәйкес қосылған қызметкерлердің құқықтық, экономикалық, кәсіби және әлеуметтік мүдделерін қорғау бойынша;

- қызметкерлерден ішкі еңбек тәртібі ережелерін сақтауды, ұжымдық және еңбек шарттарына, жұмыс берушінің актілеріне сәйкес Еңбек міндеттерін толық және сапалы орындауды талап етуге;

2) Кәсіпорын қызметкерлерін сауықтыру бойынша жұмыстарды жүргізуге қатысу.

3) Ұжымдық шарттың орындалуына тұрақты бақылауды жүзеге асыруға, Ұжымдық шарт талаптарының бұзушылықтарды жою туралы кәсіпорынның басшылығына ұсыныстар енгізу;

4) Қызметкерлер алдындағы ұжымдық шарттың талаптарын орындау жөнінде жылына 2 рет есеп беру жиналысын өткізуге және оны ұйымдастыру үшін жұмыс берушіні бір ай бұрын жазбаша хабардар етуге міндетті;

5) Мемлекеттік құпияларды және Жұмыс берушінің коммерциялық құпиясын құрайтын мәліметтерді сақтауға және жария етпеуге, сондай-ақ қызметкерлердің оларды сақтауына ықпал етуге міндетті;

6) Кәсіподақ мүшелерін Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау нәтижелері туралы, Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген талаптармен және тәртіппен ақшаның түсуі мен жұмсалуды туралы хабардар етуге міндетті.

2.4. Қызметкерлер міндетті:

1) ұйымның Жарғысын, ішкі тәртіп ережелерін сақтауға, адал жұмыс істеуге;

2) Жұмыс берушінің өкімдерін уақтылы және нақты орындауға;

3) өзінің жұмыс уақытын тиімді еңбекке пайдалануға;

4) еңбек тәртібін сақтауға, жұмыс сапасын қамтамасыз етуге;

5) өзінің кәсіби деңгейі мен білім деңгейін шыңдауға;

6) Құпиялылық режимінің талаптарын сақтау. Қызметкерге өзінің қызметтік міндеттерін орындауға байланысты белгілі болған заңмен қорғалатын құпияны (мемлекеттік, коммерциялық, қызметтік және басқа) жария етпеу.

7) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес Еңбек дауларын шешуге;

8) Жұмыс орнын таза және ұқыпты ұстауға;

9) Қызметі барысында кәсіпорынға зиян келтірмеу үшін, оның дамуына ықпал ету, энергия мен басқа да материалдық ресурстарды үнемді пайдалану;

10) Жұмыс берушінің актісімен бекітілген қызметкерлерді аттестаттау ережелеріне сәйкес белгіленген мерзімде және тәртіпте аттестаттаудан өтуге

11) Қызметтік және спорттық этиканы, қызметкерлер арасындағы субординацияны (қызметкерлердің өзін-өзі ұстау нормаларын, жасына, мәртебесіне, лауазымына сай адамдармен ара-қатынастарын, сонымен қатар қызметкерлердің ұстамдылық пен ұқыптылықпен ерекшеленетін киімнің іскерлік стилін) сақтауға.

12) Адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін кез келген жағдай туралы, жұмыста болған кез-келген жазатайым оқиға немесе денсаулығының нашарлауы туралы, оның ішінде жедел кәсіптік аурудың (уланудың) белгілері туралы дереу жоғары тұрған басшыға дереу хабарлау;

13) Ауысым алдындағы медициналық тексеруді қажет ететін кәсіптер мен лауазымдардың белгіленген тізімдеріне сәйкес медициналық тексеруден өту;

14) Қоғамдық іс-шараларға қатысу.

3-БӨЛІМ. ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ.

3.1. Тараптар қызметкерлер мен Жұмыс берушінің еңбек қатынастары Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі, Қазақстан Республикасы Мәдениет және спорт министрлігі Спорт және дене шынықтыру істері комитетінің «Нұр-Сұлтан» Олимпиадалық даярлау орталығы» Республикалық мемлекеттік қазыналық кәсіпорынның Жарғысына сәйкес негізделеді.

3.2. Қызметкерлердің қарым-қатынасын реттейтін негізгі құжат ҚР қолданыстағы заңнамасына сәйкес жасалған жазбаша еңбек шарты болып табылады.

3.3. Еңбек шартының талаптары қолданыстағы заңнамамен, салалық келісіммен және осы ұжымдық шартпен салыстырғанда қызметкердің жағдайын төмендете алмайды.

3.4. Жұмыс беруші қызметкермен еңбек шартын жасасқан кезде оны осы Ұжымдық шартпен, ішкі еңбек тәртібі ережелерімен, кәсіпорынның қолданысындағы лауазымдық нұсқаулықпен және өзге де жергілікті құқықтық актілермен және қызметкердің еңбек функциясына жататын лауазымдық нұсқаулықпен қолын қойғызып таныстыруға міндеттенеді.

3.5. Заңды тұлға таратылған жағдайлардан басқа, негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға осы адамдар мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының уәжді пікірін ескере отырып, еңбек шартын бұзудың жалпы тәртібі сақталған кезде жол беріледі.

3.6. Қызметкерлермен еңбек шарты белгісіз мерзімге де, еңбек шартының тараптары белгілеген мерзімге де жасалады.

3.7. Жұмыс беруші қолданыстағы Ұжымдық шартпен белгіленген Қызметкердің жағдайын төмендетуге жол бермейді. Қызметкер ұжымдық шартқа бағынады.

3.8. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінде көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкерлерді олардың лауазымдық міндеттерін орындаумен байланысты емес жұмыстарға тартуға жол берілмейді.

3.9. Жұмыс беруші жұмыс орындарын, қызметкерлерді экономикалық және әлеуметтік негізсіз қысқартуға, қызметкерлердің құқықтық кепілдіктерін бұзуға жол бермеуге міндеттенеді.

3.10. Тараптар қызметкерлердің санын немесе штатын қысқарту жөніндегі іс-шараларды жүргізу кезінде жұмыс беруші қызметкерге қызметкердің біліктілігіне сәйкес келетін басқа да қолда бар жұмысты (бос лауазымды), ал мұндай жұмыс болмаған кезде жұмыскер өзінің біліктілігі мен денсаулық жағдайын ескере отырып орындай алатын өзге де қолда бар бос төмен тұрған лауазымды немесе ақы төленетін жұмысты ұсынуға міндетті екенін негізге алады.

3.11. Қызметкерлерге алдағы қысқарту (босату) туралы бір айдан кешіктірілмей алдын-ала ескертіледі.

3.12. Жұмыс беруші мүмкіндігінше штаттарды қысқарту бойынша зейнеткерлік жас алдындағы қызметкерлерді жұмыстан шығаруға жол бермеуге міндеттенеді (жалпыға бірдей белгіленген зейнеткерлік жас басталғанға дейін екі жыл бұрын).

3.13. Еңбек өнімділігі мен біліктілігі тең болған кезде жұмыскерлердің саны немесе штаты қысқартылған кезде жұмыстан бас тартуға: -жұмыс берушіге жүктілік

туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдердің, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдердің, 14 жасқа дейінгі балаларды (18 жасқа дейінгі мүгедек баланы) тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналардың, аталған балалар санатын анасыз тәрбиелеп отырған өзге де адамдардың басым құқығы бар.

3.14. Жеке еңбек дауларын қарастыру үшін, тепе-теңдік негізде – жұмыс беруші мен қызметкер жағынан 3 өкілден, келісу комиссиясы құрылады. Жеке дауларды қарастыру рәсімі Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 15 тарауы мен келісу комиссиясы туралы ережеге сәйкес жүргізіледі (№1 қосымша).

3.15. Тараптардың материалдық жауапкершілігі ҚР Еңбек кодексінің 10-тарауына сәйкес жүзеге асырылады. Осы КҚ-мен толық материалдық жауапкершілік туралы үлгі шарт бекітіледі (№2 қосымша).

3.16. Жұмыс беруші нәтижелі жұмыс жасау мақсатында өз қаражаты есебінен 3 (үш) айлық жұмыс мерзімімен бекітілген біліктілікті арттыру жоспарына сәйкес Қызметкерлердің біліктілігін арттыру құқығын қамтамасыз етеді.

4 БӨЛІМ. ЖҰМЫС ЖӘНЕ ДЕМАЛУ УАҚЫТЫ.

4.1. Жұмыс уақыты, қызметкерлердің демалыс уақыты, еңбек тәртібін қамтамасыз ету шарттары, еңбек қатынастарын реттейтін сұрақтар Қазақстан Республикасы Мәдениет және спорт министрлігі Спорт және дене шынықтыру істері комитетінің «Нұр-Сұлтан» Олимпиадалық даярлау орталығы» республикалық мемлекеттік қазыналық кәсіпорын директорының 2021 жылғы 28 қаңтардағы № 5 бұйрығымен бекітілген ішкі еңбек тәртібінің ережелерімен реттеледі..

4.2. ҚР Еңбек кодексінің 77, 108, 109 - баптарына сәйкес кәсіпорын қызметкерлері демалыс және мереке күндері (спорттық іс-шаралар өткізу кезінде және басқа да жағдайларға байланысты, сонымен қатар төтенше жағдайлар – апатқа ұшырауды қоспағанда) жұмысқа шақырылуы мүмкін. Демалыс және мереке күндері жұмыс істеген кезде басқа демалыс күні беріледі.

4.3. Қызметкерді қатарынан екі жұмыс ауысымы ішінде жұмысқа тартуға тыйым салынады.

4.4. Үстеме жұмыс ерекше жағдайларда жүргізіледі және әрбір қызметкер үшін тәулік ішінде екі сағаттан, ал ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда – бір сағаттан аспауға тиіс.

4.5. Үстеме жұмыстарға мынадай жұмыскерлер жіберілмейді: жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтама ұсынған жүкті әйелдер; он сегіз жасқа толмаған; мүгедектер.

4.6. Бір жарым жасқа дейінгі балалары бар жұмыс істейтін әйелдерге, бір жарым жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған әкелерге (бала асырап алушыларға) баланы (балаларды) тамақтандыру үшін кемінде әрбір үш сағат сайын қосымша үзілістер беріледі. Жұмыс беруші жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар ата-ананың біреуінің (бала асырап алушының), сондай-ақ отбасының науқас мүшесіне медициналық қорытындыға сәйкес күтімді жүзеге асыратын қызметкердің жазбаша өтініші бойынша оларға толық емес жұмыс уақыты режимін белгілеуге міндетті.

4.7. Бірінші және екінші топтағы мүгедек қызметкерлерге аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді.

4.8. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің ережелеріне сәйкес ұзақтығы 30 күнтізбелік күн болатын жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы

ұсынылады. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша бөліктерге бөлінуі мүмкін. Бұл ретте жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының бір бөлігі кемінде он төрт күнтізбелік күн болуға тиіс. Еңбек демалыстары жұмыс беруші бекіткен кестеге сәйкес беріледі. Өндірістік қажеттіліктерге байланысты демалыс кестесі өзгертілуі мүмкін.

4.9. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының ұзақтығы, қолданылатын жұмыс режимдері мен ауысымдық кестелерге қарамастан, жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы күндеріне тура келетін мереке күндері есепке алынбай, күнтізбелік күндермен есептеледі.

4.10. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының бұйрығына демалыс кестесі және өтініш негіз болып табылады. Мыналарға: ауыстырылған демалысты қайта ауыстыруға; жыл сайынғы ақылы демалысты қатарынан екі жыл бойы бермеуге тыйым салынады.

4.11. Жұмыс беруші өндірістік қажеттілік жағдайында жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана үзуі мүмкін. Кері шақыртып алуға байланысты жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігі еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша ағымдағы жұмыс жылы ішінде немесе келесі жұмыс жылында кез келген уақытта беріледі не келесі жұмыс жылының жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысына қосылады.

4.12. Қызметкерді жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысынан кері шақыртылып алынған кезде демалыстың пайдаланылмаған бөлігін басқа уақытта берудің орнына қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша қызметкерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігінің күндері үшін өтемақы төлемі жүргізіледі.

4.13. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерді, жүкті әйелдерді және ауыр жұмыстарда істейтін қызметкерлерді жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан кері шақырып алуға жол берілмейді.

4.14. Жүкті әйелдерге, бала (балалар) туған әйелдерге, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған әйелдерге (ер адамдарға) баланың туылуына байланысты мынадай демалыстар беріледі:

- 1) жүктілігі және босануы бойынша демалыс;
- 2) жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған қызметкерлерге демалыс;
- 3) бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс.

4.15. Қызметкердің хабарламасы негізінде жұмыс беруші бес күнтізбелік күнге дейін жалақысы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.:

- 1) некені тіркеу;
- 2) бала туғанда;
- 3) жақын туыстары, сондай-ақ жұбайы (зайыбы) және (немесе) олардың жекжаттары қайтыс болған кезде (ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері (қарындастары), ата-аналары (ата-анасы), балалары, атасы, әжесі, немерелері);

4.16. Білім беру ұйымдарында оқитын қызметкерлерге сынақтар мен емтихандарға дайындалу және оларды тапсыру, зертханалық жұмыстарды орындау, дипломдық жұмысты (жобаны) дайындау және қорғау, әскери оқытылған резервті даярлау бағдарламаларынан өту үшін оқу демалыстары беріледі. Оқу демалысына ақы төлеу келісімдерде, ұжымдық, еңбек және оқу шарттарында жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

4.17. Төтенше жағдай немесе карантиндік шаралар белгіленген жағдайда қызметкердің келісімінсіз жалақы сақталмайтын демалыс беруге жол берілмейді.

5 БӨЛІМ. ЕҢБЕК АҚЫ ТӨЛЕУ.

5.1. Еңбекақы.

5.1.1. Кәсіпорын қызметкерлеріне еңбекақы төлеу Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналы кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» № 119 Қаулысына сәйкес қызметкердің лауазымына, еңбек өтіліне, біліміне және мамандығына байланысты жүргізіледі.

5.1.2. Еңбек шартында, ұжымдық шарттарда, келісімдерде, жұмыс берушінің актілерінде белгіленген еңбекақы төлеу тәртібі Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінде және өзге де нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген жағдайлармен салыстырғанда нашарламауы тиіс;

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

5.1.4. Еңбекақы төлеу кезінде жұмыс беруші әрбір қызметкерлерге тиісті кезең үшін оған тиесілі жалақының құрамдас бөліктері, жүргізілген ұстап қалулардың мөлшерлері мен негіздері туралы, соның ішінде ұстап қалынған және аударылған міндетті зейнетақы жарналары туралы, сондай-ақ төленуге тиісті жалпы ақша сомасы туралы мәліметтерді жазбаша немесе электрондық нысанда ай сайын хабарлауға міндетті.

5.1.5. Еңбекақы Қазақстан Республикасының ұлттық валютасымен ақшалай нысанда белгіленеді және айына бір рет келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірілмей төленеді. Демалыс немесе мейрам күндермен еңбекақыны төлеу дәл келген кезде төлеу олардың қарсаңында жүргізіледі.

5.1.6. Мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындауға жіберілген қызметкердің орташа жалақысы қолданыстағы заңнамада белгіленген тәртіппен сақталады.

5.1.7. Қызметкер өндірістен босатылып біліктілігін арттыру курстарына жіберілген кезде оның жұмыс орны (лауазымы) және орташа еңбекақысы сақталады, оқыту жұмыс берушінің қаражаты есебінен жүзеге асырылады.

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

5.1.9. Жыл сайынғы еңбек демалысына төлеу оның басталуына дейін үш жұмыс күнінен кешіктірілмей, ал еңбек демалысын кестеден тыс берілген жағдайда - оны берген күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

5.1.10. Егер Қазақстан Республикасының заңнамасында басқасы көзделмесе, жұмыс беруші қызметкерлердің жазбаша келісімінсіз қызметкерлердің жалақысынан ұстап қалуға жол бермеуге міндеттенеді.

5.2. Қашықтан жұмыс режимінде төлеу.

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

5.2.2. Қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлер үшін жұмыс уақытының тіркелген есебі белгіленеді, оны бақылау ерекшеліктері еңбек шартында айқындалады. Қызметкердің қашықтықтан жұмыс режиміне ауысуы еңбек шартына қосымша келісіммен ресімделеді.

5.2.3. Жұмыс беруші қызметкерге коммуникация құралдарын (байланыс құралдарын) ұсынады және оларды орнату мен оларға қызмет көрсету жөніндегі шығыстарды көтереді. Қызметкер еңбек міндеттерін орындау үшін Қазақстан Республикасының Ақпараттандыру туралы заңнамасына сәйкес өзінің жабдығын, ақпараттандыру объектілерін және өзге де құралдарды пайдаланады, сондай-ақ байланыс қызметтеріне ақы төлеу жөніндегі шығыстарды көтерген жағдайда, жұмыс беруші өтемақы төлейді, оның мөлшері, төлеу тәртібі мен мерзімі қызметкермен келісім бойынша белгіленеді.

5.2.4. Жұмыс берушінің қызметкерді қашықтықтан жұмыс істеуге жұмыс режимін өзгерту туралы қосымша келісімге қол қоюға мәжбүрлеуге құқығы жоқ.

5.2.5. Қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкердің еңбекақы төлеу еңбек шартында белгіленген мөлшерде толық көлемде жүргізіледі.

5.2.6. Жұмыс беруші қашықтан жұмыс істейтін қызметкерлерге нақты белгіленген жұмыс көлемін, оларды орындау мерзімі бар мақсаттар мен міндеттерді ұсынады.

5.2.7. Қызметкердің ақпаратқа, деректер қорына, жүйеге қол жеткізу мүмкіндігі болмаса, еңбек жағдайлары жұмысты орындауға мүмкіндік бермесе, ол тәртіптік жауапкершіліктен босатылады.

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

5.3. Үстемеақылар, қосымша ақылар, сыйақылар.

5.3.1. Қызметкерлерге еңбек жағдайлары үшін қосымша ақылар мен үстемеақылар төлеу мөлшері Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қаулысына сәйкес жүргізіледі.

5.3.2. Кәсіпорын қызметкерлеріне спорт саласында қосымша ақы төлеу тәртібі мен шарттары Қазақстан Республикасы Мәдениет және спорт министрінің 2016 жылғы 29 маусымдағы № 190 «Дене шынықтыру және спорт ұйымдарының қызметкерлеріне қосымша ақы төлеу қағидалары мен шарттары» бұйрығымен, сондай-ақ «Нұр-Сұлтан» Олимпиадалық даярлау орталығы» РМҚК директоры бекіткен «Нұр-Сұлтан» Олимпиадалық даярлау орталығы» РМҚК қызметкерлеріне еңбекақы төлеу және сыйақы беру шарттары туралы Ережеде белгіленген.

5.3.3. Кәсіпорын қызметкерлеріне сыйлықақы беру, материалдық көмек көрсету және лауазымдық айлықақыларына ынталандыру үстемеақыларын белгілеу Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №

1193 «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қаулысына сәйкес жүзеге асырылады.

5.3.4. Қызметтерді (лауазымдарды) қоса атқарған кезде уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін орындау жоқ қызметкердің (бос лауазымның) жалақысының кемінде 50 % мөлшерінде жалақыға қосымша ақы төленеді.

6 БӨЛІМ. ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР, ЖӘРДЕМАҚЫ МЕН ӨТЕМАҚЫ ТӨЛЕМДЕРІ.

Тараптар бұл туралы келісті:

6.1. Кез келген қызметкердің кәсіподаққа мүшелігіне немесе кәсіподақ қызметіне байланысты оған қатысты заңмен кепілдік берілген әлеуметтік-еңбек және өзге де құқықтар мен бостандықтарды шектеуге, мәжбүрлеуге, қызметтен шығаруға немесе ықпал етудің өзге де нысанына жол берілмейді.

6.2. Кәсіподақ комитеті еңбек заңнамасының және еңбек құқығы нормаларын қамтитын өзге де нормативтік-құқықтық актілердің сақталуын белгіленген тәртіппен бақылауды жүзеге асырады.

6.3. Жұмыс беруші кәсіподақ комитетіне Еңбек және әлеуметтік-экономикалық дамудың кез-келген мәселелері бойынша қажетті ақпаратты ұсынады.

6.4. Кәсіпорында кадрларды бекіту және салауатты өмір салтын насихаттау, спорттық, мәдени-бұқаралық және басқа да іс-шараларды өткізу, қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелерінің бос уақытын ұйымдастыру мақсатында жұмыс беруші және кәсіподақ комитеті мәдени-бұқаралық және спорттық жұмысты ұйымдастыру бойынша өзіне міндеттемелер қабылдайды, бекітілген тиісті шығыстар сметасына сәйкес осыған қаражат бөледі, осыған байланысты Жұмыс беруші кәсіподақ шотына ай сайын осы мақсаттарға кәсіпорынның меншікті қаражатының 0,5%-дан 1%-ға дейінгі бөлігін бөледі және аударады.

6.5. Жүктілік пен босану бойынша, жаңа туылған баланы асырап алу кезінде әлеуметтік жәрдемақы міндетті әлеуметтік сақтандырудың Мемлекеттік қорының қаражатынан төленеді.

6.6. Еңбекке уақытша жарамсыздық жөніндегі әлеуметтік жәрдемақы қызметкерлерге жарамсыздық парағына сәйкес анықталған жарамсыздықтың бірінші күнінен бастап қалпына келтірілгенге дейін, немесе мүгедектік белгіленгенге дейін төленеді.

6.7. ҚР заңнамасында белгіленген тәртіппен берілген еңбекке жарамсыздық парақтары еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақылар төлеу үшін негіз болып табылады. Қызметкер жұмысқа шыққан күні жұмыс берушіге еңбекке уақытша жарамсыздық парағын ұсынады.

6.8. Еңбекке уақытша жарамсыздық жөніндегі айлық жәрдемақының мөлшері айлық есептік көрсеткіштің (АЕК) он бес есе мөлшерінен аспауы тиіс. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы және ақысыз еңбек демалысы кезінде еңбекке уақытша жарамсыз болып танылса, жәрдемақы есептелмейді.

6.9. ҚР Еңбек кодексінің 181 бабы, 2 тармағы 5 тармақшасына сәйкес қызметкер жұмыс берушіге мүгедектіктің белгіленгені немесе еңбек міндеттерін жалғастыруға кедергі келтіретін өзге де денсаулық жағдайының нашарлауы туралы хабардар етуге міндетті.

6.10. Жұмыс беруші қызметкерлерді ҚР Еңбек кодексімен және ҚР басқа да заңнамалық актілерімен көзделген жағдайларда олардың мемлекеттік және қоғамдық міндеттерге тартылу кезінде еңбек міндеттерін орындаудан босатады.

6.11. Донор болып табылатын жұмыскердің тексерілу және қан тапсыру уақытында жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады.

6.12. Іссапар кезінде қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) мен жалақысы сақталады.

6.13. Жұмыс беруші кәсіпорынның үнемделген қаражаты есебінен және кәсіподақ комитетінің қаражаты есебінен кәсіпорынның кәсіподақ комитеті мынадай әлеуметтік төлемдер мен жеңілдіктерді (кәсіподақ ұйымының мүшелері үшін) жүзеге асырады (сомасы жұмыс беруші мен кәсіподақ комитетінің қалауы бойынша):

- қайтыс болған оның отбасы мүшелерінің, жақын туыстарының (ерлі-зайыптылардың, ата-аналардың, балалардың, асырап алушылардың, асырап алынған балалардың, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері, аталары, әжелері, немерелері) немесе жекжаттары (ерлі-зайыптылардың ата-аналары);

- некеге тұру;

- бала туғанда, бала асырап алғанда;

- қосымша қаржылық шығындарды талап ететін емдеу (санаториялық емнен басқа, күнтізбелік 10 күннен астам стационарлық немесе амбулаторлық емдеу);

- қызметкерге заңсыз әрекеттер (қарақшылық, ұрлық және т.б.), сондай-ақ табиғи апаттар (өрт, су тасқыны, жер сілкінісі және т.б.) салдарынан мүліктік залал келтіру;

- қызметкердің зейнеткерлікке шығуы.

Жұмыс беруші кәсіподақтың келісімі бойынша (кәсіподақ ұйымының мүшелері үшін) 12 жасқа дейінгі балаларға жаңа жылдық сыйлықтар сатып алады.

6.14. Кәсіподақ ұйымы 8-наурыз Халықаралық әйелдер күніне, Наурыз мейрамына, Жаңа жылға және т.б. мәдени іс-шараларға арналған тиісті күнтізбелік жылға кәсіподақ ұйымының сметасында белгіленген мөлшерде қаражат бөледі.

6.15. Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 139-бабына сәйкес кәсіпорын қызметкерлеріне лауазымдық жалақы мөлшерінде жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын берген кезде сауықтыруға арналған жәрдемақы күнтізбелік жылда бір рет төленеді.

7 БӨЛІМ. ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ.

7.1. Жұмыс беруші Мемлекеттік стандарттардың, нормативтік құқықтық актілердің, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ережелердің талаптарына сәйкес жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі жағдайлары бойынша еңбек қызметі процесінде қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау құқықтарына кепілдік береді.

7.2. Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы саясаты қызметкердің өмірі мен денсаулығының басымдығы, өндірістік жаракаттануды болдырмайтын жұмыс орындарында салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау қағидаттарында құрылады.

7.3. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында жұмыс беруші міндеттенеді:

7.4. Қазықстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен еңбе міндеттерін қауіпсіз орындау үшін қажетті қызметкерлерді кәсіптік даярлауды қамтамасыз етеді.

7.5. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету үшін бөлім басшылары мен жауапты тұлғалардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы білімдерін тексеру үшін тиісті білім беру ұйымдарында үздіксіз білім беру курстарында мерзімді түрде (кемінде үш жылда бір рет) оқуды ұйымдастыру.

1) Қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша білімін, нұсқауын, білімін тексеруді ұйымдастыру;

2) Қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге;

3) Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жұмыс орындарын жабдықтауға;

4) Қызметкерлерге қажетті санитарлық-гигиеналық жағдайлар жасауға санитарлық-тұрмыстық үй-жайлармен қамтамасыз етуге;

5) Үй-жайларда санитарлық нормамен белгіленген температураны, табиғи және жасанды жарықты, сондай-ақ ауаны жаңартуды қамтамасыз етуге;

6) Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жеке және ұжымдық қорғану заттарымен, арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен, сондай-ақ жуу және дезинфекциялау құралдарымен, медициналық дәрі қобдишасымен қамтамасыз етуге;

7) Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөнінде ұйымдастырушылық-техникалық шаралар өткізуге.

8) нұсқама жүргізуге, өндірістік процесс пен жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөніндегі құжаттармен қамтамасыз етуге;

9) Қызметкерлердің еңбек міндеттерін орындауы кезінде олардың денсаулығы мен өміріне келтірілетін зиянға жауапкершілікті жұмыс берушінің есебінен міндетті сақтандыруды қамтамасыз етуге;

7.6. Жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды бұзатын қызметкерлерді жұмыстан шеттетуге және тәртіптік жауапкершілікке тартуға құқылы.

7.7. Басқарушылық лауазымдағы қызметкерлер өздері басқаратын құрылымдық бөлімшелердің штатындағы Қызметкерлердің еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды қадағалауын қамтамасыз етеді, соның ішінде: - еңбекті қорғау жөніндегі салааралық және салалық ережелерді, санитарлық нормалар мен ережелерді орындау жөніндегі ұйымдастырушылық-өкімдік функцияларды орындайтын қызметкерлердің еңбекті қорғау жөніндегі салааралық және салалық ережелерді, сондай-ақ оларға бағынысты қызметкерлердің еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулық талаптарын сақтауын бақылауды қамтамасыз етеді.; - еңбекті сақтау Қызметкерлермен өндірістік қызметпен талаптарын және еңбекті қорғау бойынша нұсқаулықты әзірлейтін негізге ала отырып, оларды мамандықтар немесе жұмыс түрлері орындалатын жұмыстардың негізінде салааралық немесе үлгі нұсқаулықтарды, еңбекті қорғау бойынша талаптарды қадағалауын бақылау.

8 БӨЛІМ. КӘСПОДАҚ МҮШЕЛЕРІ ҚҰҚЫҚТАРЫНЫҢ КЕПІЛДІКТЕРІ.

8.1. Кәсіподақ мүшелері өз мүдделерін келесі мәселелер бойынша қорғауға құқылы:

- еңбекақыны төлеу, әлеуметтік кепілдіктер мен өтемақылар мәселелері бойынша;
- жұмысқа қабылдау, жұмыстан босату және жұмыспен қамту мәселелері бойынша;
- жұмыс уақытысының тәртіптемесі мәселелері бойынша;
- еңбек қауіпсіздігі мен денсаулықты сақтау мәселелері бойынша;
- әлеуметтік-тұрмыстық мәселелеріне қатысты әр түрлі кәсіптер.

8.2. Кәсіподақтың мүшесі Кәсіподақтың тиісті органдарында тегін кеңестер мен қызығушылық тудыратын мәселелер бойынша заңгерлік көмек ала алады.

9 БӨЛІМ. ҚОҒАМДЫҚ ЖӘНЕ КӘСІПОДАҚ ОРГАНДАРЫ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІКТЕРІ МЕН ҚҰҚЫҚТАРЫ.

9.1. Кәсіподақтардың кепілдіктері мен құқықтары Қазақстан Республикасының Конституциясымен, Қазақстан Республикасының «Қоғамдық ұйымдар туралы» Заңымен, Қазақстан Республикасының «Кәсіподақтар туралы» Заңымен және Кәсіподақтың жарғысымен айқындалады.

9.2. Жұмыс беруші Кәсіподаққа берілген жарғылық міндеттерді орындау үшін құқықтар мен шарттардың сақталуын қамтамасыз етеді.

9.3. Жұмыс беруші кәсіподақтарға қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін қорғауға қатысты мәселелер бойынша ақпарат береді.

9.4. Жұмыс беруші қоғамдық міндеттерді орындау үшін сайланбалы кәсіподақ органдары мүшелерінің жалақысын сақтай отырып, өз мүшелерінің мүддесінде кәсіподақ оқуы кезінде, кәсіподақпен шақырылған съездерге, конференцияларға делегаттар ретінде қатысу кезінде, сондай-ақ олардың пленумдарының төралқаларының, кәсіподақ комитеттерінің жұмысында өндірістік қызметтен босатады.

9.5. Кәсіподақ ұйымдарын Кәсіпорынның есеп бөлімі арқылы кәсіподақ жарналарын қолма-қол ақшасыз ұстап қалу жүйесімен қамтамасыз етуге.

9.6. Негізгі жұмысынан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері өздері мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының уәжді пікірінсіз тәртіптік жазаға тартылмайды. Негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақ органының басшысы (Төрағасы) Жоғары тұрған кәсіподақ органының уәжді пікірінсіз тәртіптік жауаптылыққа тартылмайды.

9.7. Негізгі жұмыстан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға заңды тұлға таратылған немесе жұмыс беруші - жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған жағдайлардан басқа, осы тұлғалар мүшесі болып табылатын кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескере отырып, еңбек шартын бұзудың жалпы тәртібі сақталған жағдайда жол беріледі. Заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші - жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған жағдайлардан басқа, негізгі жұмыстан босатылмаған кәсіподақ органының басшысымен (төрағасымен) еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша жоғары тұрған кәсіподақ органының дәлелді пікірінсіз бұзуға болмайды.

9.8. Кәсіподақтарға кәсіпорын Әкімшілігімен келісе отырып, өндіріс үшін зиян келтірмей, жұмыс уақытында кәсіпорын ұжымдарында жиналыстар өткізу құқығын беру.

9.9. Кәсіподақтың құқығы бар:

1) Жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік құқықтық актілерді, кәсіпорындардағы жұмыс орындарында жұмыс берушінің калыпты еңбек жағдайлары мен қауіпсіздік техникасын жасауы жөніндегі келісімдерді, ұжымдық шарттарды сақтауына қоғамдық бақылау жасау арқылы жұмыскерлердің жұмыс беруші алдында еңбекті қорғау құқықтарын қорғауды жүзеге асыруға;

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

3) жұмыс берушілерден және ұйымның өзге де лауазымды адамдарынан өз функцияларын орындау үшін қажетті ақпарат пен түсіндірмелер, оның ішінде жазбаша түрде алуға құқылы;

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

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

6) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнамасының, еңбекті қорғау, өндірістегі жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды жасыру бөлігіндегі келісімдер мен ұжымдық шарттардың ережелерінің бұзылуына кінәлі жұмыс берушіні және ұйымның (кәсіпорынның) өзге де лауазымды адамдарын жауаптылыққа тарту туралы талаптармен тиісті мемлекеттік органдарға жүгінуге құқылы;

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

8) Еңбек міндеттерін орындауға байланысты жарақаттану немесе денсаулығының өзге де зақымдануы салдарынан келтірілген зиянды өтеу құқықтарын қорғау үшін және қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау құқықтарына қысым жасалған басқа да жағдайларда қызметкердің өтініші бойынша сотқа талап-арыздармен жүгінуге құқығы бар.

Тараптар келісімге келді:

Кәсіподақ комитеттерінің, бөлімшелердің тұрақты жұмыс істейтін кәсіподақ комиссияларының құрамына қызметкерлердің барлық санаттарының өкілдері, оның ішінде жас қызметкерлер, әйелдер, жұмысшылар, мамандар, басшылар сайланады.

10 БӨЛІМ. ТАРАПТАРДЫҢ ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫ БҰЗҒАНЫ НЕМЕСЕ ОРЫНДАМАҒАНЫ ҮШІН ЖАУАПКЕРШІЛІГІ.

Тараптар мыналар туралы келісті:

10.1. Жұмыс беруші ұжымдық шартты қол қойылған күнінен бастап бір ай ішінде еңбек жөніндегі тиісті органға хабарлама арқылы тіркеуге жібереді (ҚР ЕК-нің 156-бабы).

10.2. Тараптар осы ұжымдық шартты орындау жөніндегі іс-шаралар жоспарын бірлесіп әзірлейді.

10.3. Жұмыс беруші ұжымдық шартты және оның ережелерін орындау жөніндегі іс-шаралар жоспарының іске асырылуын бақылауды жүзеге асырады және жиналыста бақылау нәтижелері туралы есеп береді.

10.4. Кәсіподақ комитетінің өтініші бойынша әкімшілік ұжымдық шарттың өзара міндеттемелерін бұзған немесе орындамайтын қызметкерлерге заңда қарастырылған шараларды қолданады.

10.5. Тараптар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес келіссөздерге қатысудан жалтарғаны үшін, ұжымдық шартқа енгізілген міндеттемелерді бұзып және орындамағаны үшін тәртіптік жауапкершілікке тартылады.

10.6. Ұжымдық шартқа қол қойған әрбір тарап өз өкілеттіктері шегінде оның мақсаттарын жүзеге асыруға жауапкершіліктерін мойындайды және тең құқықтық пен өзара сыйластық, шегіну немесе келісушілік принциптерімен туындаған мәселелерді шешуде бірге қызмет істеуге міндетті.

10.7. Қызметкерлер мен жұмыс беруші ұжымды біріктіру жөнінде жұмыс жүргізеді. Ұжымдық шарт бойынша өз міндеттерін бұзу, орындамау немесе жеткіліксіз орындау кезінде, тараптар Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес жауапкершілікке тартылады.

11 БӨЛІМ. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР.

11.1. Осы Ұжымдық шарттың іс-әрекет мерзімі аяқталғанға дейін үш ай ішінде кез-келген тарап жаңа Ұжымдық шарт жасау жөнінде келіссөздер бастау туралы келесі тарапқа жазбаша хабарлама жіберуге құқылы. Егер ешбір тараптан хабарлама түспесе, онда Ұжымдық шарт бір жылға созылған болып есептеледі. Осы Ұжымдық шарт жаңа Ұжымдық шарт жасалғанға дейін қолданыста болады.

11.2. Тараптар осы Ұжымдық шарттың іс-әрекет мерзіміндегі өзгертулер мен толықтырулар мынадай тәртіпте жүргізіледі деп келісті: толықтырулар мен өзгертулер бір ай ішінде жүргізілетін өзара кеңес берулер негізінде Жұмыс берушімен және Жұмыскерлермен талқыланады және қабылданады. Жаңа Ұжымдық шарттың жобасын әзірлеу жөнінде ұжымдық келіссөздер жүргізу кезінде осы Ұжымдық шартқа өзгертулер мен толықтырулар енгізуге жол берілмейді.

11.3. Тараптар Ұжымдық шарттың іс-әрекет мерзімінде қызметкерлер еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелер саласында жаңа талаптар ұсынбайды және Жұмыс берушіге қысым көрсету ретінде жұмысты тоқтатпайды (ереуіл) деп келісті. Бұл міндеттемені бұзған жағдайда, Жұмыс беруші оған қатысушыларға еңбек тәртіптемесін бұзушылар үшін көзделген шараларды қолдануға құқылы. Жұмыс беруші қызметкерлердің осы ұжымдық шарттың талаптарын қадағалаған жағдайда, бұқаралық жұмыстан шығаруды қолданбауға міндеттеледі.

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

Келісімге қол қойылды:

Жұмыс берушіден:

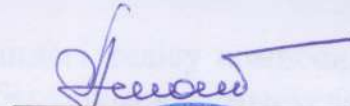
Қызметкерлердің атынан:

«Нұр-Сұлтан» Олимпиадалық даярлау орталығы» РМҚК директоры

Кәсіподақ төрағасы



А.В.Могилевский



А.Р. Аманбаева



2020 ж. «

2020 ж.

М.О

М.О

П. Келісу және қол қойылған мәселелер

Қазіргі таңда жұмыс беруші мен қызметкерлер арасында жұмыс орнындағы еңбек жағдайына қатысты сөзсіз деңгейде бағталанып келеді. Қазіргі таңда жұмыс беруші мен қызметкерлер арасындағы еңбек жағдайына қатысты сөзсіз деңгейде бағталанып келеді.

Қазіргі таңда жұмыс беруші мен қызметкерлер арасындағы еңбек жағдайына қатысты сөзсіз деңгейде бағталанып келеді. Қазіргі таңда жұмыс беруші мен қызметкерлер арасындағы еңбек жағдайына қатысты сөзсіз деңгейде бағталанып келеді.

Қазіргі таңда жұмыс беруші мен қызметкерлер арасындағы еңбек жағдайына қатысты сөзсіз деңгейде бағталанып келеді. Қазіргі таңда жұмыс беруші мен қызметкерлер арасындағы еңбек жағдайына қатысты сөзсіз деңгейде бағталанып келеді.

Қазіргі таңда жұмыс беруші мен қызметкерлер арасындағы еңбек жағдайына қатысты сөзсіз деңгейде бағталанып келеді. Қазіргі таңда жұмыс беруші мен қызметкерлер арасындағы еңбек жағдайына қатысты сөзсіз деңгейде бағталанып келеді.

Жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссиясының ережелері

I. Жалпы ережелер

1. Жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссиясы тұрақты қызмет атқаратын орган болып табылады, жұмыс беруші мен жұмыскелер өкілдерінің бірдей санынан 3 адамнан жасақталады.

2. Тарап мүшелері қатары ұйым басшысының бұйрығымен бөлінеді.

3. Жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссиясы 3 жылға дейінгі мерзімге, яғни ұжымдық шарттың немесе әлеуметтік әріптестік туралы келісімнің әрекет ету мерзіміне құралады. Осы мерзім ішінде тараптар өз өкілдерін комиссия құрамын қалыптастыру үшін белгіленген тәртіпте алмастыра алады, барлық өкілдердің өкілеттіктері комиссияның құрылған мерзімінің аяқталуымен аяқталады.

4. Келісу комиссиясының әрбір отырысына төраға мен хатшының міндеттерін жұмыс беруші мен жұмысшы өкілі мен жұмыс берушінің өкілі кезектесіп атқарады. Бір отырыстағы төраға мен хатшының міндеттерін бір тараптың өкілдері атқара алмайды. Комиссияның әрбір отырысында тараптармен келісе отырып келесі отырыстың төрағасы мен хатшысы тағайындалып, оларға отырысқа дайындық пен шақыру жүктеледі.

5. Еңбек даулары жөніндегі комиссияны техникалық қамтамасыз етуді (іс жүргізу, істерді сақтау, мәжіліс хаттамаларының көшірмелерін дайындау мен беру т.б.) жұмыс беруші жүзеге асырады. Ұйым басшысы өз бұйрығымен комиссияның техникалық қызмет көрсету жөніндегі жұмысы жүктелетін қызметкерді тағайындайды.

6. Келісу комиссиясының іс жүргізуі жалпы іс жүргізуден бөлек істер номенклатурасының ерекше бөлімінде жүргізіледі.

II. Келісу комиссиясымен қаралатын мәселелер

7. Келісу комиссиясы қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы ұйымда туындайтын жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі сотқа дейінгі бастауыш орган болып табылады. Келісу комиссиясы туындаған жеке еңбек дауларын барлық жағынан қарауға міндетті.

8. Келісу комиссиясы қызметкерлердің еңбек заңнамасын, ұжымдық шартты, келісімдерді және өзге жергілікті құқықтық актілерді қолдануына байланысты туындаған еңбек дауларын қарайды, соның ішінде:

- 1) еңбекке ақы төлеу;
- 2) басқа жұмысқа ауыстыру және басқа жұмыс орнына ауыстыру;
- 3) еңбекке ақы төлеу, соның ішінде лауазымдарды қоса атқару, уақытша орнында жоқ қызметкерді ауыстыру кезінде, үстеме жұмыс, түнгі жұмыс, демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс үшін;
- 4) өтемақы төлеу және кепілдіктер беру;

- 5) қызметкердің жалақысынан ұсталынған ақшалай сомасын қайтару;
 - 6) еңбек демалыстарын беру;
 - 7) арнайы киім, арнайы аяқ киім беру;
 - 8) заңсыз аударуға байланысты жалақыны мәжбүрлеп босату немесе жалақы төленбеген жұмысты орындау кезіндегі жалақы төлеу амалсыз бос жүрген уақытына жалақы төлеу немесе заңсыз ауыстырумен байланысты төмен ақы төленетін жұмысты орындаған уақытына жалақысының айырмасын төлеу;
 - 9) еңбекақы төлеу жүйесінде көзделген үстемелерді қоса алғанда, жалақының өндіріп алу еңбекке ақы төлеу жүйесімен көзделген үстеме ақыларды қосқанда жалақының өндіру;
 - 10) тәртіптік жаза қолдану;
 - 11) еңбек шартын жасау немесе өзгерту туралы мәліметтер еңбек кітапшасына қате немесе нақты жазылмау туралы, егер бұл жазбалар бұйрыққа (өкімге) немесе заңмен көзделген басқа құжаттарға сәйкес келмесе;
 - 12) жұмысқа қайта алу, жұмыстан шығару күнін және себебінің тұжырымын өзгерту;
 - 13) келтірілген материалдық шығынды өтеу;
 - 14) жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимін қадағалау;
 - 15) аттестаттау комиссиясы шешімінің күшін жою туралы мәселелерді.
- Келісім комиссиясы міндетті болып табылады қарау жөніндегі орган басқа жеке еңбек дауларын қолданумен байланысты еңбек заңнамасының, ұжымдық және еңбек шарттарының, жұмыс беруші актілерінің.

III. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның жұмыс тәртібі

9. Егер қызметкер ұйым әкімшілігімен тікелей келіссөздер барысында келіспеушілікті реттемеген болса, еңбек дауы комиссиямен қаралады.

10. Комиссияға түсетін арыздарды қабылдауды жұмыс беруші жүргізеді, жалдаушының есебінен және бланклерінде еңбек даулары бойынша комиссияның атынан азаматтармен және ұйымдармен қатынас хаттар жүргізіледі (шақырулар жіберу, жауаптар беру және т. б.) Комиссия жұмысының барлық шығындарын жұмыс беруші өтейді.

11. Қызметкерлер келісу комиссиясына еңбек даулары бойынша жүгіне алады:
- жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша - жұмыс берушінің еңбек шартын бұзу туралы актісінің көшірмесі табыс етілген күннен бастап бір ай өткенге дейін, басқа еңбек даулары бойынша - қызметкер немесе жұмыс беруші өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуге тиісті күннен бастап бір жыл ішінде. Жеке еңбек дауларын қарау жөнінде органдарға жүгіну мерзімі өтуі, қаралып жатқан жеке еңбек дауы бойынша медиация туралы шарттың қолданылу кезеңінде, сондай ақ келісу комиссиясының оны құрғанға дейін болмауы жағдайында тоқтатыла тұрады.

Бегіленген мерзімді дәлелді себептермен өткізіп алған жағдайда еңбек даулары жөніндегі комиссия оны қайтадан белгілей алады.

12. Еңбек даулары жөніндегі келісім комиссиясы еңбек дауларын ары тіркелген күннен бастап 15 күндік мерзімінде қарауға міндетті.

13. Арызы бойынша еңбек дауы қаралып жатқан қызметкер комиссиясы отырысына үш күннен кешіктірілмей шақырылады.

14. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның отырысы Комиссия мүшелері мүдделі қызметкер, сондай-ақ куәлар мен шақырылған мамандар мен сарапшылар отырысқа өздеріне ыңғайлы уақытта қатыса алатындай уақытта өткізіледі.

15. Барлық дауларды арыз беруші қызметкердің қатысуымен еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясы қарайды. Дауды сырттай қарауға тек қызметкердің жазбаша өтініші бойынша ғана жол беріледі. Қызметкер комиссияның отырысына келмей қалған жағдайда, оның арызын қарау кейінге қалдырылады. Қызметкер дәлелді себептерсіз екінші рет келмей қалған жағдайда комиссия мәселені қарауда алып тастау туралы шешім шығаруы мүмкін, мұның өзі қызметкерді қайтадан өтініш беру құқығынан айырмайды.

16. Еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясы отырыстарға куәгерлерді шақыруға, жеке тұлғаларға техникалық және бухгалтерлік тексерулер жүргізуді тапсыруға, әкімшіліктен құжаттар мен есптерді көрсетуді талап етуге, сұраныстар жіберіп мемлекеттік органдарының кеңестерін қолдануға құқылы.

17. Еңбек даулары жөнінде комиссия отырысының басында мүдделі қызметкер отырысқа қатысып отырған кез келген комиссия мүшесіне дәлелді наразылық білдіруге құқылы. Мұндай жағдайда дауды қарау комиссиямен белгіленген басқа уақытқа ауыстырылады.

18. Еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясы отырысқа барлық мүшелерінің кемінде 2/3- қатысқан жағдайда, шешім қабылдауға құқылы. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның шешімдері отырысқа қатысқан барлық әкімшілік өкілдері мен кәсіподақ комитетінің өкілдері арасында келісім бойынша қабылданады, міндетті күші бар және қандай бір бекітуді талап етпейді. Комиссияның шешімдері қолданыстағы заңнамамен, ұжымдық және еңбек шарттарымен, келісімдермен, ережелермен, қағидалармен, нұсқаулықтармен, дәлелденіп және негізделуі тиіс. Ақшалай талаптар бойынша комиссия шешімдерінде қызметкерге тиесілі нақты сома көрсетілуі қажет. Келісу комиссиясының шешімі екі жұмыс күні ішінде жұмыс берушіге және арыз берушіге жіберіледі.

19. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның әрбір отырысында хаттама жүргізіледі. Хаттамаға отырыс аяқталғаннан соң төраға мен хатшы қол қояды. Келісімге қол жетпеген жағдайда, комиссия отырысының хаттамасында әрбір тараптың ұсыныстары баяндалады және келісімге келмегені туралы жазылады. Хаттамаға тексерулер материалдары, жазбаша түсініктемелер, қорытындылар, қатынас хаттар және дауды қарау барысында комиссиямен алынған басқа да құжаттар тіркеледі.

20. Егер еңбек даулары жөніндегі комиссияда дауды қарау кезінде жұмыс беруші мен жұмысшы өкілінің арасында келісімге қол жеткізілмесе, онда қызметкер дауды шешу туралы арызымен сотқа жүгінуге құқылы.

21. Қызметкер еңбек дауы жөніндегі комиссияның шығарған шешімімен келіспеген жағдайда, еңбек дауын шешу туралы арызымен сотқа жүгіне алады.

IV. Еңбек даулары жөніндегі комиссия шешімдерінің орындалу тәртібі

22. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның шешімдерін ұйым әкімшілігі, онда белгіленген мерзімде орындауға тиіс. Жұмысқа қайта алу шешімі дер кезінде орындалуға тиіс.

23. Бұрынғы жұмысына қайта алынған қызметкерге амалсыз бос жүрген (жұмыстан шектетілген) барлық уақыты үшін орташа жалақысы немесе басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылуы кезінде төмен ақы төленетін жұмысты орындағаны үшін, бірақ алты айдан аспайтын уақытқа жалақыдағы айырма төленеді.

24. Жұмыс беруші жұмысқа қайта алу туралы шешімінің орындалуын кешіктірген жағдайда, келісу комиссиясы қызметкерге шешімінің орындалуы кешіріктелген уақыт үшін орташа жалақысын немесе жалақысының айырмасын төлеу туралы шешім шығарады.

V. Жеке даулар бойынша шешімдерді шығару мен олардың орындалу тәртібі

25. Заңсыз ауыстыру, көшіру, еңбек жағдайларын елеулі өзгерту немесе жұмыстан шектету жағдайында қызметкер бұрынғы жұмысына, бұрынғы жұмыс орнына қайта алынып, оған бұрынғы елеулі жұмыс жағдайлары қайта беріледі. Көшіруге өндірістік, ұйымдастырушылық немесе экономикалық себептер негіз болуы мүмкін. Қызметкерді ауыстыру және көшіру, соның ішінде ол қызметкердің келісімімен жасалса, егер бұл оған медициналық қорытындыға немесе заңнам талаптарына сәйкес (қызметкерлердің жеке санаттарының, соның ішінде әйелдер мен кәмілітке толмағандардың еңбегін қолдануға тыйым салу) денсаулық жағдайына байланысты қарсылық тудыратын болса, заңсыз болып есептеледі. Қызметкер заң бұзушылықпен ауыстырылған жұмысына шығудан бас тартса, ол дәлелсіз жұмыстан қалған болып есептелмейді. Негізделген өндірістік, ұйымдастырушылық немесе экономикалық себептерді растайтын дәлелдер болмаған жағдайда, еңбек жағдайына маңызды өзгерту заңсыз болып табылады.

26. Еңбек даулары жөніндегі комиссия жұмысқа қайта оралу туралы шешім шығарған кезде, қызметкерге амалсыз бос жүрген уақытына орташа жалақы немесе төмен ақы төленетін жұмысты орындаған уақытына жалақысының айырмасын төлеу туралы шешімді де қатар қабылдайды.

27. Қызметкерге тәртіптік жаза шарасын қолдану туралы дауды шеше отырып, еңбек даулары жөніндегі комиссия заңсыз салынған немесе теріс қылықтың қатаңдығына сәйкес келмейтін жазаны жоя алады. Дегенмен, комиссия бір жазаны екінші жазалай шарасымен алмастыра алмайды, өйткені ҚР ЕК 65-ші бабына сәйкес тәртіптік жаза шараларын таңдау жұмыс берушіге тиесілі.

28. Басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған қызметкерді жұмысқа қайта алу туралы шешім дереу орындалуы тиіс.

29. Ақшалай соманы өтеу туралы дауды қарау кезінде еңбек даулары жөнінде келісу комиссиясы қызметкерге келісу комиссиясына жүгінбеген кезге дейінгі үш жылдан аспайтын мерзімге төленбеген және заңсыз ұсталынған сомаларды қайтару туралы шешім қабылдай алады.

30. Жұмыс берушіден өндірілген сомалар қызметкерге комиссия шешім шығарғаннан кейінгі жалақы төлеу үшін белгіленген мерзімге жақын уақытта төленеді.

VI. Еңбек даулары жөніндегі комиссия мүшелері жұмысының кепілдіктері

31. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның құрамына сайланған қызметкерлерге комиссия жұмысының уақытында орташа жалақылары сақталады.

32. Еңбек даулары жөніндегі комиссия мүшелерімен еңбек шарттарын жасасу (ұзарту) олардың өкілеттік мерзімінен кем болмайтын мерзімге жасалады.

Толық материалдық жауапкершілік туралы ШАРТ

Нұр-Сұлтан қ.

20__ ж. «__» _____

Бұдан әрі - «Жұмыс беруші» деп аталатын Қазақстан Республикасы Мәдениет және спорт министрлігі Спорт және дене шынықтыру істері комитетінің «Нұр-Сұлтан» Олимпиадалық даярлау орталығы» РМҚК атынан Жарғы негізінде әрекет ететін директордың міндетін атқарушы Андрей Витальевич Могилевский бір тараптан және бұдан әрі - «Қызметкер» деп аталатын _____, екінші тараптан, бұдан әрі - бірлесіп «Тараптар» деп аталатындар, 20__ жылғы «__» _____ №__ Еңбек шартына сәйкес, төмендегілер туралы осы шартты жасасты:

1. Шарттың мәні

1.1. Тараптардың, өз қызметі үрдісінде оған берілген - мүліктер мен құндылықтарды қабылдау, беру, сақтау, өңдеу, сату (өткізу), тасымалдаумен, қолданумен немесе басқа да пайдаланумен байланысты лауазымдан немесе жұмыстар атқаруда «Жұмыскердің» материалдық жауапкершілігі мәселелерін реттеу.

1.2. Осы Шарттың талаптарына сәйкес «Жұмыскер» «Жұмыс берушінің» алдында, оған сеніп тапсырылған және қабылдау-тапсыру актісіне, жүкқұжатқа, шығыс кассалық ордерлерге сәйкес немесе сенімхат бойынша есепке берілген мүліктің және басқа да материалдық құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етуге толық материалдық жауапкершілік алуға міндеттеме қабылдайды.

2. «Жұмыскердің» толық материалдық жауапкершілігінің басталуының және шығын мөлшерінің шарттары

2.1. «Жұмыскер» мынадай жағдайлар орын алса, толық материалдық жауапкершілікке тартылады:

- 1) «Жұмыскердің» өзін ұстауы (әрекеттері немесе әрекетсіздігі) құқыққа қайшы болса;
- 2) «Жұмыскер» зиян келтіруге кінәлі болса;
- 3) кінәлі құқыққа қайшы іс-әрекет пен келтірілген шығынның (зиянның) өзара байланысты болу себебінен.

Тікелей шын мәніндегі залал дегеніміз «Жұмыс берушінің» қолда бар мүлкін (оның ішінде егер «Жұмыс беруші» осы мүліктің сақталуына жауапты болса, «Жұмыс берушіде» тұрған үшінші тұлғалардың мүлкін) іс жүзінде азайту немесе аталған мүліктің жай-күйін төмендету, сондай-ақ «Жұмыс беруші» үшін мүлікті сатып алуға немесе қалпына келтіруге шығын шығаруы немесе артық төлемдер жүргізуі.

«Жұмыскер» оған ҚР заңнамасымен және Еңбек шартымен жүктелген, өзінің еңбек міндеттемелерін орындамаған (немесе тиісті түрде орындамаған) жағдайларда,

«Жұмыскердің» іс-әрекеті (әрекеті немесе әрекетсіздігі) құқыққа қайшы деп танылады.

Әдейі немесе абайсызда жасалған құқыққа қайшы іс-әрекет кінәлі деп танылады.

2.2. Келтірілген шығынның (залалдың) мөлшері мынадай жолдармен анықталады:

- а) іс жүзіндегі шығындар бойынша;
- б) бухгалтерлік есеп негізінде);
- в) белгіленген нормалар бойынша тозуды шегере отырып материалдық құндылықтардың баланстық бағасына қарай.

2.3. Материалдық құндылықтар ұрланған, жетіспеген әдейі жойылған, бүлдірілген немесе бұзылған кезде осы жергілікті жерде зиян келтірілген күні қолданыста болған бағалар қолданылады.

3. Тараптардың жауапкершілігі

Жұмыс беруші міндетті:

3.1. Жұмыскерге қалыпты жұмыс үшін және оған сеніп тапсырылған материалдық құндылықтардың толық сақталуын қамтамасыз ету үшін қажетті жағдайлар жасауға.

Жұмыскер міндетті:

3.2. Шығын (залал) келтіруге «Жұмыскердің кінәсі анықталған күннен бастап «Жұмыс берушіге» оған тікелей шын мәнінде келтірілген шығынды өтеуге, «Жұмыс берушіге» келтірілген шығын (залал) мөлшеріне қарай белгіленген, Тараптармен келісілген шығын құнын қисынды мерзімдерде төлеуге;

3.3. Оған тапсырылған материалдық құндылықтарға ұқыпты қарауға және оларды сақтауға қолдан келер барлық шараларды қолдануға;

3.4. Оған сеніп тапсырылған материалдық құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етуге қауіп төндіретін барлық жағдайлар туралы «Жұмыс берушіге» уақытылы хабарлауға;

3.5. Белгіленген материалдық құндылықтарды сақтау және олармен операциялар жасау қағидаларын қатаң түрде сақтауға;

3.6. Материалдық құндылықтарды сақтауды, жөнелтуді, тасымалдауды жүзеге асыру бойынша олармен операциялар туралы, сондай-ақ материалдық құндылықтардың сақталуын қамтамасыз ететін күзет және дабыл жүйелері туралы оған белгілі болған мәліметтердің таралуына жол бермеуге;

3.7. Оған сеніп тапсырылған материалдық құндылықтарды түгендеуге және олармен операциялар жасауға қатысуға;

3.8. Жұмыс беруші белгіленген тәртіпте тауар-ақша тәртібі туралы туралы есеп жүргізуге және жасауға және беруге және оған сеніп тапсырылған және оның иелігінде тұрған мүлік пен тауарлы-материалдық құндылықтардың қозғалысы мен қалдықтары туралы есептер жүргізуге және беруге.

3.9. Қабылдау-тапсыру актісі бойынша тауарлы-материалдық құндылықтарды пайдалану аяқталғаннан кейін немесе кез келген себеппен ЕШ тоқтатылған немесе бұзылған кезде соңғы жұмыс күнінен кешіктірмей оларды Жұмыс берушіге уақытылы қайтаруға. Бұл ретте, егер Жұмыскер соңғы жұмыс күні материалдық құндылықтарды қайтармаса, бұндай материалдық құндылықтар Жұмыскердің

кінәсінен жоғалған болып саналады және осы арқылы келтірілген залал осы Шартқа сәйкес қайтаруға жатады.

Жұмыс беруші құқылы:

3.10. Жұмыскерден сеніп тапсырылған материалдық құндылықтарға ұқыпты қарауын талап етуге;

3.11. «Жұмыскердің» толық материалдық жауапкершілік талаптары басталған кезде оған ҚР қолданыстағы заңнамасында көзделген барлық ықпал ету шараларын қолдануға.

Жұмыскер құқылы:

3.12. Оған сеніп тапсырылған материалдық құндылықтарды сақтау мақсатында ҚР заңнамасына және «Жұмыс берушінің» мүдделеріне қайшы келмейтін барлық қажетті шараларды қолдануға;

3.13. Оның оған сеніп тапсырылған материалдық құндылықтардың сақталуын қамтамасыз ету үшін барлық қажетті шараларды қолданғандығы туралы дәлелдемелер беруге.

4. Ерекше шарттар

4.1. «Жұмыскерді» материалдық жауапкершілікке тарту мынадай салдарларға әкеледі:

- 1) Еңбек шартының талаптарына сәйкес «Жұмыскермен» Еңбек шартын бұзу;
- 2) «Жұмыскердің» оған сеніп тапсырылған материалдық құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпеуі себебінен тікелей шын мәнінде келтірілген шығынды (залалды) толық өтеуі (өз еркімен немесе сот тәртібінде);
- 3) «Жұмыскерді» тәртіптік, әкімшілік, қылмыстық жауапкершілікке тарту.

5. Өзге де шарттар

5.1. Шарт оған қол қойылған сәттен бастап күшіне енеді және «Жұмыскердің» «Жұмыс берушіде» барлық жұмыс істеу кезеңінде, ал «Жұмыскер» шығын (залал) келтірілген жағдайда, келтірілген барлық шығынды (залалды) толық өтегенге дейін қолданыста болады.

5.2. Осы Шартқа барлық өзгерістер мен толықтырулар осы Шарттың ажырамас бөлігі болып табылатын қосымша келісімдермен ресімделеді.

5.3. Тараптар арасында даулар туындаған кезде, соңғылары оларды өзара сыйластық және ымыраға келу негізінде бейбіт жолмен реттеуге шешімге келеді. Өзара келісімге қол жеткізу мүмкін болмаған жағдайда, даулар ҚР заңнамасында белгіленген сот тәртібінде шешуге жатады

5.4. Осы Шарт бірдей заңдық күші бар, Тараптардың әрқайсысы үшін бір-бір данадан екі данадан жасалған.

«Нұр-Сұлтан» Олимпиадалық
даярлау орталығы» РМҚК:
010000 010000, мекен жайы:
Нұр-сұлтан қаласы, Қабанбай батыр
даңғылы, 45А
БСН: 210140032778
ЖСК: KZ816018871000077591-
қосымша шот
ЖСК: KZ606018871000077581-
бюджеттік шот
БСК HSBKKZKX
«Қазақстан Халық банкі»АҚ
Тел: _____

Т.А.Ә. _____
Мекен жайы: _____
Жеке куәлігінің нөмірі: _____
Берілген күні: _____
Берген: _____
ЖСН: _____
Тел: _____



А. Могилевский

Туркык шарт
Ужуртук шарты

«Алтын» Калкынын Жумуспен киле
Енбик жана алуунаттик коргау
Кудурматчы мамлекеттик мекени
461 **1541** **2021**
ЖУМУСПЕН ШАРТ

Номрленген және тигилген
(28) парак
« 20 » *каран* 20 21 ж.
Аты-жөні, дауазымы, колы



«Астана» қаласының Жұмыспен қамту және жаңа әлеуметтік қорғау қызметтерінің мамандықтары мен мамандықтарының тізіміне қосымша

461 **Ұ.ЫМДЫҚ ШАРТ** 15.11.2021

Нөмірленген және тігілген (28) парак

« 20 » қараша 20 21 ж.

Аты-жөні, лауазымы, қолы

