

**«ӘБІЛҚАС САҒЫНОВ АТЫНДАҒЫ ҚАРАҒАНДЫ ТЕХНИКАЛЫҚ
УНИВЕРСИТЕТІ»
Коммерциялық емес акционерлік қоғамы**

**«Әбілқас Сағынов атындағы Қарағанды техникалық университеті» КеАҚ
және университет оқытушылары мен қызметкерлерінің
кәсіподақ ұйымы арасындағы
2023-2026 жж. арналған
ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ**

Оқытушылар мен қызметкерлердің
кәсіподақ ұйымы Конференциясының шешімімен қабылданды
«18» қазан 2023 жыл

Қарағанды 2023

Мазмұны

1. Жалпы ережелер
2. Тараптардың өзара міндеттемелері
3. Еңбек қатынастары
4. Еңбекақы төлеу және нормалау
5. Жұмыс уақыты және демалыс уақыты
6. Кепілдіктер мен өтемақылар
7. Еңбек қорғау және денсаулық сақтау
8. Қызметкерлерді кәсіптік даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру
9. Қызметкерлерді босату және оларды жұмысқа орналастыруға жәрдемдесу
10. Кадрлық әлеуетті дамыту және жастармен жұмыс
11. Тараптардың жауапкершілігі
12. Қорытынды ережелер

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Осы Ұжымдық шарт Жұмыс беруші мен Қызметкерлер арасында жасалған және «Әбілқас Сағынов атындағы Қарағанды техникалық университеті» КеАҚ-дағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық акт болып табылады.

1.2. Осы Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі, «Білім туралы», «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасы Заңына, 2023-2026 жылдарға арналған ғылым және жоғары білім беру саласының қызметкерлері үшін еңбек жағдайларын, жұмыспен қамтуды және әлеуметтік кепілдіктерді бекіту жөніндегі әлеуметтік әріптестік туралы Салалық келісімнің (бұдан әрі-Келісім) және қызметкерлердің әлеуметтік және еңбек кепілдіктерінің сақталуын қамтамасыз ету, ұйым қызметіне қолайлы жағдайлар жасау мақсатында өзге де нормативтік құқықтық актілермен қамтамасыз етуге бағытталған және қызметкерлердің әлеуметтік қорғалуын арттыруға, сондай-ақ тараптардың өзара жауапкершілігін арттыруға, ұйымның қызметін жақсартуға, еңбек туралы заңнама мен осы шарттың талаптарын орындауға бағытталған.

1.3 Ұжымдық шартта еңбек заңнамасында, еңбек құқығы нормаларын қамтитын өзге де актілерде, Келісімде белгіленген қызметкерлердің құқықтары мен кепілдіктерінің деңгейін төмендететін шарттар қамтылмауы тиіс. Ұжымдық шартта қызметтің ерекшеліктерін, қаржылық мүмкіндіктерді ескере отырып, қызметкерлер үшін жеңілдіктер мен артықшылықтар, еңбек жағдайлары заңдарда, еңбек құқығының нормаларын, келісімдерді қамтитын өзге де нормативтік құқықтық актілермен салыстырғанда анағұрлым қолайлы белгіленуі мүмкін, сондай-ақ еңбек заңнамасы мен Келісімге сәйкес қызметкерлерді әлеуметтік қолдаудың қосымша шаралары, жеңілдіктер мен кепілдіктер бекітілуі мүмкін.

1.4 Ұжымдық шарттың Тараптары: Жұмыс беруші – өкілі Басқарма Төрағасы - Ректор **Ибатов Марат Кенесұлы** тұлғасында «Әбілқас Сағынов атындағы Қарағанды техникалық университеті» Коммерциялық емес акционерлік қоғамы (бұдан әрі – Жұмыс беруші); Қызметкерлер – өкілі бастауыш кәсіподақ ұйымының төрағасы **Алпысбаева Назым Амангазиевна** тұлғасында, еңбек шарты негізінде жұмыс істейтін және бұдан әрі Кәсіподақ деп аталатын кәсіподақ ұйымы ұсынатын оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлерінің Қазақстандық салалық кәсіподағының мүшелері ретінде жеке тұлғалар болып табылады.

1.5. Ұжымдық шарттың Тараптары өздерінің өзара қарым-қатынастарында әлеуметтік әріптестік қағидаттарын ұстанады:

- тараптар өкілдерінің өкілеттілігі;
- тараптардың тең құқықтылығы;

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

1.6 Осы Ұжымдық шарт үш жылға жасалды және оған тараптар қол қойған сәттен бастап өз күшіне енеді. Тараптардың келісім бойынша осы Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі белгілі бір мерзімге ұзартылуы мүмкін.

1.7 Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі ішінде тараптар оған ұжымдық шарт жасасу үшін, сондай-ақ өзара келісім негізінде заңнамада белгіленген тәртіппен толықтырулар мен өзгерістер енгізуге құқылы.

1.8 Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі ішінде Тараптардың ешқайсысы өзіне қабылданған міндеттемелерді біржақты тәртіппен орындауды тоқтатуға құқылы емес.

1.9 Жұмыс беруші Кәсіподақпен Қызметкерлердің еңбек, әлеуметтік-экономикалық және кәсіптік құқықтарына, еңбек жағдайлары мен оның жалақысын өзгертетін өзге де құқықтық актілерге қатысты бұйрықтар мен құжаттарды міндетті тарату тізіміне енгізеді. Кәсіподақ комитетінің сұранысы бойынша Қызметкерлердің жалақысынан ұсталған және кәсіподақ мүшелерінің жарналары ретінде Кәсіподақ комитетінің есеп шотына аударылған аударымдардың мөлшері туралы ақпарат және тұтастай алғанда және оның бөлімшелеріндегі қызметкерлердің саны мен құрамы туралы, еңбекақы төлеу жүйесі туралы, еңбек жағдайлары және өрт қауіпсіздігі туралы, бос жұмыс орындарының болуы туралы мәліметтер ұсынылады.

1.10 Тараптар тепе-теңдік негізде комиссия құрады, ол жылына бір рет (желтоқсан) Ұжымдық шарттың орындалу барысын талдайды және бұл туралы ақпаратты Кәсіподақ комитетінің назарына жеткізеді. Жұмыс берушінің өкілдері Басқарма Төрағасының - Ректордың бұйрығымен тағайындалады, Қызметкерлердің өкілдері кәсіподақ комитетінің отырысында сайланады.

2. ТАРАПТАРДЫҢ ӨЗАРА МІНДЕТТЕМЕЛЕРІ

2.1 Осы Ұжымдық шартты жасасу арқылы тараптар бір-бірінің алдындағы өзара құқықтар мен міндеттерді мойындайды, оларды сақтауға және орындауға міндеттенеді.

2.2 Жұмыс берушінің міндеттері:

2.2.1 ғылым мен жоғары білімнің сапасы мен тиімділігін арттыру, университет қызметінің көрсеткіштерін жақсарту бойынша белсенді жұмыс жүргізу;

2.2.2 Кәсіподақ комитетімен бірлесіп еңбек заңнамасы және әлеуметтік әріптестік мәселелері бойынша басшылар мен қызметкерлерді оқыту жүйесін ұйымдастыру;

2.2.3 ҚР ЕК және ҚР өзге де нормативтік-құқықтық актілерін, әлеуметтік кепілдіктерді сақтауға және жақсартуға бағытталған әлеуметтік әріптестік актілерін сақтау;

2.2.4 Қызметкерлердің біліктілігін арттыру үшін жағдайлар жасау;

2.2.5 жасалған еңбек шарттарына сәйкес Қызметкерлерге еңбекақы төлеуді қамтамасыз ету;

2.2.6 еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы нормаларына сәйкес келетін қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау;

2.2.7 Кәсіподақ комитетінің пайдалануына үй-жайлар, байланыс құралдарын ұсыну және іс-шараларды өткізу кезінде жәрдем көрсету;

2.2.8 ҚР заңнамасына сәйкес Қызметкерлерді міндетті сақтандыруды жүзеге асыру;

2.2.9 ҚР заңнамасының талаптарына сәйкес жұмыс орындарын аттестаттаудан өткізу;

2.2.10 Кәсіподақ комитетімен бірлесіп университетте мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмыстарын жүзеге асыру;

2.2.11 құрылымдық бірліктерді тарату немесе Қызметкерлер санын қысқарту кезінде жұмыстан босатылған қызметкерлерге университетте жұмысқа орналасудың басым құқығын ұсыну;

2.2.12 еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау нормаларында көзделген іс-шараларды орындау.

2.3 Кәсіподақ комитетінің міндеттері:

2.3.1 Ғылым және жоғары білім министрлігінің және Жұмыс берушінің сұраныстары бойынша кәсіподақтың, оның ұйымдарының саны мен құрылымы туралы, еңбек заңнамасының орындалуын, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қоғамдық бақылау нәтижелері туралы статистикалық және өзге де ақпаратты ұсынуға;

2.3.2 Жұмыс берушінің өкілдерін Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік әріптестікті құқықтық реттеу мәселелері бойынша еңбек заңнамасының, кәсіптік одақтар туралы заңнаманың негіздерін оқытуды жүргізу;

2.3.3 Жұмыс берушінің ұжымдық шартқа енгізілген міндеттемелерді орындауы кезінде университетте ұжымдық еңбек дауларының алдын алуға ықпал ету;

2.3.4 өз құзыреті шегінде университет қызметкерлерінің әлеуметтік-экономикалық, еңбек құқықтары мен мүдделерін тиімді қорғауға ықпал ету;

2.3.5 кәсіптік конкурстарды, акцияларды, БАҚ-пен бірлескен жобаларды, форумдарды, слеттерді, дөңгелек үстелдерді және басқа да іс-шараларды дайындауға және өткізуге қатысу;

2.3.6 еңбек даулары жөніндегі келісім комиссиясында ұжым мүшелерінің еңбек құқықтарын ұсыну және қорғау.

2.4 Қызметкердің міндеттері

2.4.1 университет Жарғысын, Ішкі тәртіп ережелерін, Іскерлік этика кодексін және университеттің өзге де ішкі нормативтік құжаттарын сақтау;

2.4.2 университеттің лауазымдық міндеттерін орындау тәртібімен Қызметкер құрған зияткерлік меншік объектілеріне құқықтарын тану және сақтау;

2.4.3 Қызметкерге лауазымдық міндеттерін атқаруына байланысты белгілі болған құпиялылық режимінің талаптарын сақтауға, заңмен қорғалатын құпияны (мемлекеттік, коммерциялық, қызметтік) жария етпеуге;

2.4.4 еңбек қызметі процесінде университетке материалдық залал келтіруге жол бермеу, оның дамуына ықпал ету, энергия мен басқа да материалдық ресурстарды үнемді жұмсау;

2.4.5 өзінің жеке мінез-құлқымен және жұмысқа деген көзқарасымен университеттің имиджін қолдау және білім алушылардың бойында патриотизм, өз кәсібі мен өзінің ЖОО үшін мақтаныш сезімін тәрбиелеуге ықпал ету, оларға парасаттылық пен зиялылық нормаларын сіңіру;

2.4.6 заңдарда және өзге де нормативтік-құқықтық актілерде, сондай-ақ еңбекті қорғау жөніндегі ережелер мен нұсқаулықтарда белгіленген өрт қауіпсіздігі, еңбекті қорғау талаптарын сақтау;

2.4.7 өзінің тікелей немесе жоғары тұрған басшысына адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін кез келген жағдай, университетте болған әрбір жазатайым оқиға немесе денсаулық жағдайының нашарлауы туралы дереу хабарлау;

2.4.8 міндетті алдын ала (жұмысқа кірген кезде) және мерзімді (еңбек қызметі барысында) медициналық тексеруден (қараудан) өту.

3. ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ

Тараптар төмендегілерді растайды:

3.1 Қызметкерлер мен Жұмыс беруші арасындағы еңбек қатынастары Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен, Бас келісіммен, Салалық келісіммен, осы ұжымдық шартпен реттеледі.

3.2 Еңбек шартының мазмұны, оны өзгерту және бұзу тәртібі Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне, басқа да заңнамалық және нормативтік құқықтық актілерге, сала ұйымдарының жарғыларына (ережелеріне) сәйкес айқындалады және қызметкерлердің жағдайын қолданыстағы еңбек заңнамасымен, сондай-ақ Бас, салалық келісімдермен, осы ұжымдық шартпен салыстырғанда нашарлата алмайды.

3.3 Еңбек шартын жасасқан кезінде, сондай-ақ Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында көзделген барлық өзге жағдайларда ғылыми, ғылыми-педагогикалық қызметкерлерге қойылатын біліктілік талаптары кәсіптік стандарттар негізінде, ал олар болмаған кезде лауазымдар бойынша үлгілік біліктілік сипаттамаларымен белгіленеді.

3.4 Профессорлық-оқытушылар құрамының (бұдан әрі – ПОҚ) оқу жүктемесінің көлемін білім беру ұйымы қызметкердің біліктілігіне және кафедра бейініне байланысты дербес айқындайды және оқу жылында бір мөлшерлеме 680 сағаттан аспауға тиіс.

3.5 Қызметкерлер еңбек шартында айқындалған жұмыстармен қатар еңбек шартына қосымша келісім немесе қоса атқару жағдайларында еңбек шарты талаптарында сол ұйымда қоса атқару немесе қосымша атқару шарттарында штаттық лауазымға орналаспай-ақ оқытушылық жұмысты жүзеге асыруға құқылы.

3.6 Жұмыс берушінің бастамасы бойынша ПОҚ-ның елеулі еңбек жағдайларын өзгертуге, әдетте, тек жаңа оқу жылында ұйымдастырушылық немесе технологиялық еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты (оқу жоспары бойынша жұмыс сағаттарының санын өзгерту, эксперимент жүргізу, сондай-ақ білім беру бағдарламаларын өзгерту және т. б.) қызметкер өзінің еңбек функциясын (белгілі бір мамандық, біліктілік немесе лауазымы бойынша жұмыс) өзгертпестен жұмысын жалғастырған кезде ғана жол беріледі.

3.7 Еңбек шарты жазбаша нысанда кемінде екі данада жасалады және оған тараптар қол қояды. Еңбек шартының бір-бір данасы Қызметкерде және Жұмыс берушіде сақталады. Жұмыс беруші Қызметкермен еңбек шартын жасасу кезінде оны осы ұжымдық шартпен, университеттің Жарғысымен (ережесімен), Ішкі тәртіп ережелерімен және университетте қолданылатын еңбек мәселелері жөніндегі өзге де актілермен қол қою арқылы таныстыруға міндетті.

3.8 Жұмыс беруші ҚР дербес деректер және қорғау туралы заңнамасына сәйкес қызметкердің дербес деректерін жинауды, өңдеуді және қорғауды жүзеге асыруға міндетті.

3.9 Қызметкер өз бастамасы бойынша Жұмыс берушіні кемінде бір ай бұрын жазбаша хабардар ете отырып, еңбек шартын бұзуға құқылы. Қызметкердің бастамасы бойынша еңбек шарты жоғарыда көрсетілген хабарлама мерзімі аяқталғанға дейін бұзылуы мүмкін.

3.10 Жұмыс берушінің экономикалық, технологиялық, ұйымдастырушылық, өзге де өндірістік немесе табиғи сипаттағы себептер бойынша тұтастай алғанда бүкіл ұйымға тұтастай, қызметкерлердің белгілі бір бөлігіне немесе бір ғана қызметкерге жұмыстың тоқтауды жариялауға құқығы бар. Жұмысты тоқтатуды жариялау Басқарманың шешімі мен университеттің Ғылыми кеңесінің шешімі негізінде жүзеге асырылады.

3.11 Қызметкерді қашықтықтан жұмыс режиміне ауыстыру еңбек шартының қосымша келісімінің талаптарымен айқындалады.

3.12 Төтенше жағдай, Төтенше оқиға кезеңінде қашықтықтан жұмыс режиміне ауыстырылатын қызметкерлердің дербес құрамын Жұмыс беруші айқындайды.

4. ЕҢБЕКАҚЫ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТИ НОРМАЛАУ

4.1 ПОҚ пен қызметкерлерге еңбекақы төлеу университеттің Ғылыми кеңесінің шешімімен бекітілген «Әбілқас Сағынов атындағы Қарағанды техникалық университеті» КеАҚ қызметкерлеріне еңбекақы төлеу, материалдық ынталандыру және сыйақы беру жүйесі туралы ережеге» сәйкес жүзеге асырылады.

4.2 Жалақы еңбекақы төлеу жүйесіне сәйкес есептеледі және оған мыналар кіреді:

- лауазымдық айлықақы (тарифтік мөлшерлеме);
- еңбек жағдайлары үшін көтермелеу, үстемеақылар және қосымша ақылар;
- ынталандырушы сипаттағы үстемеақылар;
- қолданыстағы заңнамада, университеттің ішкі нормативтік-құқықтық актілерінде

көзделген басқа да төлемдер.

4.3 Жұмыс берушілер қызметкерлерге жалақы төленген күні ай сайын жазбаша немесе электрондық нысанда әрбір қызметкерге оның жалақысының оған тиесілі құрамдас бөліктері, жүргізілген ұстап қалулардың, оның ішінде аударылған міндетті зейнетақы жарналарының мөлшері мен негіздері туралы, төлеуге жататын жалпы сома туралы ай сайын хабарлауға міндеттеме алады.

4.4 Тараптар жұмыс тоқтап тұрған жағдайда оны ресімдеу тәртібі мен төлем мөлшері еңбек, ұжымдық шарттармен айқындалады және белгіленеді деген келісімге келді:

- жұмыс берушіге және қызметкерге байланысты емес себептер бойынша орташа жалақының кемінде 50%, бірақ ең төменгі жалақы мөлшерінен кем емес мөлшерде;

- жұмыс берушінің кінәсінен - қызметкердің орташа жалақысының кемінде 50 % мөлшерінде.

5. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ ЖӘНЕ ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ

Тараптар төмендегілер туралы келісімге келді:

5.1 Қызметкерлердің жұмыс уақыты ішкі тәртіп ережелерімен, сондай-ақ еңбек шартының талаптарымен, қызметкерлердің лауазымдық нұсқаулықтарымен және оларға құрылымдық бөлімшелердің ережелерімен жүктелген міндеттермен белгіленеді.

5.2 Әкімшілік-басқару, әкімшілік-көмекші, оқу-көмекші және қызмет көрсетуші персонал үшін жұмыс уақытының ұзақтығы аптасына 40 сағатты құрайды.

5.3 ПОҚ жұмыс уақытының ұзақтығы толық еңбекақыны сақтай отырып, аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына сүйене отырып белгіленеді.

5.4 I және II топтағы мүгедектер үшін толық еңбекақы сақтала отырып, аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді.

5.5 Қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін (қауіпсіздік қызметі, жатақханалардың кезекшілері) ауысымдық жұмыс белгіленеді. Ауысымдық жұмыс кезінде жұмыс ауысымының ұзақтығы, бір жұмыс ауысымынан екіншісіне ауысу ауысым кестелерімен белгіленеді.

5.6 Қоса атқару тәртібімен жұмысты Қызметкер еңбек шарты талаптарында, негізгі жұмыстан бос уақытта орындайды. Қосымша атқару бойынша жұмыс тәртібі еңбек шартында келісіледі. Бұл ретте қоса атқаратын жұмыс күнделікті жұмыс ұзақтығының белгіленген нормасынан аспауға тиіс. Қосымша атқаратын жұмыс туралы еңбек шартын жасасу үшін қызметкерден негізгі жұмыс орны (жұмыс орны, лауазымы, еңбек жағдайлары) бойынша еңбек сипаты мен жағдайлары туралы анықтама қосымша сұралады.

5.7 Толық емес жұмыс уақыты - толық емес жұмыс күні немесе толық емес жұмыс аптасы келесі жағдайларда белгіленеді:

- қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша;

- жүкті әйелдің, 14 жасқа дейінгі баласы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек бала) бар ата-анасының бірінің (қорғаншының, қамқоршысының, заңды өкілінің), сондай-ақ медициналық қорытындыға сәйкес отбасының науқас мүшесін күтуді жүзеге асыратын адамның өтініші бойынша.

Толық емес жұмыс уақытында жұмыс істеу қызметкер үшін ақылы еңбек демалысының ұзақтығына қандай да бір шектеулер туғызбайды. Толық емес жұмыс уақыты режимі жұмыс істеген уақытқа пропорционал түрде жалақы мөлшерін азайтуға әкеледі.

5.8 Қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлер үшін жұмыс уақытының тіркелген есебі белгіленеді.

Егер жұмысты орындауды жұмыс беруші нақты уақытпен белгілей алмаған жағдайда, жұмыс уақыты еңбек шартында белгіленген жұмыс көлемін орындау ретінде жұмыс уақытын есепке алу жөніндегі құжатта белгіленеді.

5.9 Демалыс күндері, демалыс және тамақтану үшін үзіліс уақыты еңбек шартында және ішкі тәртіп ережелерінде белгіленеді.

5.10 Университет қызметкерлеріне демалыстың келесі түрлері беріледі: жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы және еңбек заңнамасында белгіленген демалыстың басқа түрлері.

5.11 «Білім туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 53-бабы 1-тармағының 2-тармақшасына сәйкес жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында кәсіптік қызметті жүзеге асыратын педагогтерге ұзақтығы күнтізбелік 56 күн жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы беріледі.

5.12 Кафедралар мен құрылымдық бөлімшелердің әкімшілік-басқару, әкімшілік-көмекші, оқу-көмекші персоналына, құрылымдық бөлімшелердің қызмет көрсетуші персоналына, денсаулық сақтау пунктінің қызметкерлеріне, автокөлік қызметінің жүргізушілеріне, газ-электр дәнекерлеушіге ұзақтығы күнтізбелік 30 күн жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы беріледі.

Университеттің инфрақұрылымды дамыту департаментінің қызмет көрсетуші персоналына ұзақтығы 24 күнтізбелік күн жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы беріледі.

5.13 Қосымша ақылы жыл сайынғы еңбек демалыстары төмендегілерге беріледі:

- өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес ауыр жұмыстармен, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстармен айналысатын жұмыскерлерге - қоғамдық дәретханаларды жинаушыларға, сылақшыларға-сырлаушыларға, аспаздарға, кондитерлерге ұзақтығы кемінде күнтізбелік 6 күн;

- денсаулық сақтау пунктінің қызметкерлеріне өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстардың тізбесіне сәйкес – бас дәрігер, терапия кабинетінің медбикесі, физиокабинеттің медбикесі, емшара кабинетінің медбикесі кемінде күнтізбелік 12 күн;

- бірінші және екінші топтағы мүгедектерге ұзақтығы кемінде 6 күнтізбелік күн.

5.14 Ақылы демалыс беру кезектілігі жұмыскерлердің өтініштерін ескере отырып әзірленетін демалыс кестесіне сәйкес университет басшысы бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетімен келісім бойынша күнтізбелік жыл басталғаннан бастап он күннен кешіктірмей айқындалады. Демалыс кестесіне өзгерістер енгізілген жағдайларда қызметкерге бұл туралы демалыс басталғанға дейін кемінде екі апта бұрын хабарлануы тиіс.

5.15 Тамыз бен қазан айлары аралығында жұмысқа қабылданған ПОҚ оқу жылы аяқталғаннан кейін алғашқы жұмыс жылы үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында қызметкерлердің тиісті санаты үшін белгіленген ұзақтықта аванспен беріледі.

5.16 Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын Жұмыс беруші өндірістік қажеттілік болған жағдайда қызметкердің жазбаша келісімімен ғана үзуі мүмкін. Шақыртып алуға байланысты пайдаланылмаған жыл сайынғы еңбек демалысының бөлігі еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша ағымдағы жұмыс жылы ішінде немесе келесі жұмыс жылында кез келген уақытта беріледі не келесі жұмыс жылы үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына қосылады.

6. КЕПІЛДІКТЕР МЕН ӨТЕМАҚЫЛАР

Тараптар төмендегідей келісті:

6.1 Штаттық қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру кезінде бір негізгі лауазымдық жалақы мөлшерінде сауықтыру жәрдемақысын төлеуді қамтамасыз ету.

6.2 Жұмыс беруші қызметкерлерге Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен кепілдіктер мен өтемақылар береді:

- мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындау кезінде;
- медициналық тексеруге жіберген кезде;
- қызметтік іссапарларға жіберу кезінде;
- донор болып табылатын қызметкерлер үшін;
- жұмысынан айырылуына байланысты;
- заңнамада көзделген басқа жағдайларда.

6.3 Еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақылар еңбекке жарамсыздықтың бірінші күнінен бастап еңбекке уақытша жарамсыздық парақтарына сәйкес айқындалатын еңбекке жарамсыздық қалпына келген күнге дейін немесе мүгедектік белгіленгенге дейін қызметкерлерге төленеді.

6.4 ҚР заңнамасында белгіленген тәртіппен берілген еңбекке уақытша жарамсыздық парақтары еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеу үшін негіз болып табылады.

6.5 Жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты табысынан айырылған жағдайларға арналған әлеуметтік төлем Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес төленеді.

6.6 Жұмыс беруші қызметкерлерді университеттің кітапхана қорын қызметтік мақсатта пайдалану арқылы тегін қамтамасыз етеді.

6.7 Жұмыс беруші университет қызметкерлерін лауазымдық міндеттерін адал атқарғаны, жұмыстарды орындаудың жоғары сапасы, бастамашылдығы, шығармашылық белсенділігі, жұмыстағы жетістіктері үшін ведомстволық наградалармен марапаттайды.

6.8 Жұмыс беруші мынадай әлеуметтік төлемдерді жүзеге асырады және мынадай жеңілдіктер береді:

- қызметкер 55 (елу бес жас) жасқа толғанда - әйелдерге, 60 (алпыс жас), 70 (жетпіс жас), 80 (сексен жас) – әйелдер мен ерлерге жеткен кезде, университеттегі жұмыс өтілі кезінде лауазымдық жалақысынан мынадай мөлшерде біржолғы сыйақы:

- 1 жастан 5 жасқа дейін – 40 % -ға дейін;
- 5 жылдан 10 жылға дейін – 50 % -ға дейін;
- 10 жылдан жоғары-100-ге % -ға дейін;

- қызметкердің отбасы мүшелері (ата-аналары, жұбайлары, балалары) қайтыс болған кезде университетте жұмыс өтілі кезінде лауазымдық жалақысынан мынадай мөлшерде біржолғы сыйақы:

- 1 жылдан 5 жылға дейін - 10 АЕК;
- 5 жылдан 10 жылға дейін - 20 АЕК;
- 10 жылдан астам - 30 АЕК.

- қызметкер қайтыс болған жағдайда туыстарына лауазымдық жалақысының 100%-на дейінгі мөлшерде біржолғы жәрдемақы төлеуге міндетті.

6.9 Жұмыс беруші Қызметкердің жеке өтініші және тиісті қаржы қаражаты болған жағдайда растайтын құжаттар негізінде материалдық көмек көрсете алады.

6.10 Кәсіподақ комитеті ұйымы тиісті күнтізбелік жылға арналған сметада белгіленген сомалар шегінде мәдени-бұқаралық іс-шараларды өткізуге, материалдық көмек көрсетуге және қызметкерлерді сауықтыруға ақшалай қаражат бөледі.

7 ЕҢБЕК ҚОРҒАУ ЖӘНЕ ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ

Жұмыс берушінің міндеті:

7.1 Қызметкерлердің салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқығын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттанудың және қызметкерлердің кәсіптік ауруларының туындауының алдын алатын қазіргі заманғы еңбек қауіпсіздігі құралдарын енгізу.

7.2 Барлық жұмысқа тұрушылармен, сондай-ақ басқа жұмысқа ауыстырылған қызметкерлермен еңбекті қорғау, балалардың өмірі мен денсаулығын сақтау, жұмыстарды орындаудың қауіпсіз әдістері мен тәсілдері, зардап шеккендерге алғашқы көмек көрсету бойынша оқыту мен нұсқау беруді ұйымдастыру; оқу жылының басында еңбекті қорғау жөніндегі қызметкерлердің білімін тексеру.

7.3 Білім беру ұйымы есебінен еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік және анықтамалық материалдардың, ережелердің, нұсқаулықтардың, нұсқама журналдарының және басқа материалдардың болуын қамтамасыз ету.

7.4 Салалық өңірлік келісімдерде және ұжымдық шарттарда айқындалған кәсіптер мен лауазымдар тізбесіне сәйкес қызметкерлерді арнайы киіммен, аяқ киіммен және басқа да жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз ету.

7.5 Жұмыс берушінің есебінен жеке қорғаныс құралдарын, арнайы киім мен аяқ киімді сатып алу, сақтауды, жууды, кептіруді, дезинфекциялауды және жөндеуді қамтамасыз ету.

7.6 Қызметкерлердің кінәсінен болмаған еңбекті қорғау талаптарын бұзу салдарынан еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылау органдары жұмыстарды тоқтата тұру кезінде жұмыскерлердің жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтауға міндетті.

7.7 Қолданыстағы заңнамаға сәйкес жазатайым оқиғаларға уақтылы тергеу мен олардың есебін жүргізу.

7.8 Жұмыс берушінің еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік талаптарды орындамауы салдарынан қызметкердің өмірі мен денсаулығына қауіп төнген кезде оның жұмыстан бас тартуы кезінде қызметкерге осындай қауіпті жою уақытында басқа жұмыс беру немесе осы себепті туындаған жұмыстың тоқтауына орташа жалақы мөлшерінде жалақы төлеу.

7.9 Қызметкерлердің еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды, ережелер мен нұсқаулықтарды сақтауын қамтамасыз ету.

7.10 Өндірістегі жазатайым оқиға салдарынан қайтыс болған қызметкерлерді жерлеу кезінде еңбек міндеттерін атқару кезінде асыраушысынан айрылу жағдайы бойынша зиянды өтетуге құқығы бар адамдарға жәрдем көрсету.

7.11 Университеттің кәсіподақ комитетімен бірлесіп еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйін, еңбекті қорғау жөніндегі келісімдердің орындалуын бақылауды жүзеге асыру.

7.12 Техникалық инспекция өкілдеріне, кәсіподақтардың техникалық инспекторларына, еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестердің мүшелеріне еңбекті қорғаудың жай-күйіне бақылау жүргізуде жәрдем көрсету. Олар қызметкерлердің салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтарының бұзылуын анықтаған жағдайда, анықталған ереже бұзушылықтарды жоюға шаралар қабылдау. Өз қаражаты есебінен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды оқытуды қамтамасыз ету.

7.13 Қызметкерлердің жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтай отырып, тегін міндетті алдын ала және мерзімді медициналық тексерулерден (тексерулерден) өтуін қамтамасыз ету.

Кәсіподақтың міндеті:

7.14 Кәсіподақ мүшелері мен басқа да қызметкерлер үшін дене шынықтыру-сауықтыру іс-шараларын ұйымдастыру.

7.15 Кәсіподақ мүшелерінің қызметкерлерін, балаларын сауықтыру бойынша жұмыстар жүргізу.

8 ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ КӘСІПТІК ДАЯРЛАУ, ҚАЙТА ДАЯРЛАУ ЖӘНЕ ОЛАРДЫҢ БІЛІКТІЛІГІН АРТТЫРУ

8.1 Жұмыс берушінің міндеті:

8.1.1. Қызметкерлерді кәсіби даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды ұйымдастыру.

8.1.2. Қызметкер біліктілігін арттыру үшін оқуға жіберілген жағдайда жұмыс орнын (лауазымын), жұмыс орны бойынша жалақысын сақтауға және егер қызметкер біліктілігін арттыру үшін басқа жерге жіберілсе, оған іссапар шығыстарын (тәуліктік, оқу орнына бару және кері қайту, тұруға арналған шығыстарды) қызметтік іссапарларға жіберілетін адамдарға арналған қолданыстағы заңнамада қарастырылған тәртіппен және мөлшерде төлеу.

8.2 Кәсіподақ жұмыс берушіге кадрлардың біліктілігін арттыру және қайта даярлау мәселелерінде жәрдемдесуге міндеттенеді.

9 ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ БОСАТУ ЖӘНЕ ОЛАРДЫ ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСТЫРУҒА ЖӘРДЕМДЕСУ

9.1 Тараптар жұмыспен қамту саласында, қызметкерлердің біліктілігін арттыру, университет түлектерін жұмысқа орналастыру саласында мемлекеттік саясатты жүргізуге ықпал етуге міндеттеме алады.

9.2 Тараптар келісті:

9.2.1 Жұмыс берушілердің бастауыш кәсіподақ ұйымдарының кәсіподақ комитеттерін қызметкерлер санын немесе штатын қысқарту туралы жазбаша нысанда ол басталғанға дейін бір айдан кешіктірмей, ал жаппай жұмыстан босатуға әкеп соғуы мүмкін жағдайларда (бір ай ішінде 10 адамнан астам) ол басталғанға дейін екі айдан кешіктірмей, білім беру ұйымы таратылған жағдайларда екі айдан кешіктірмей хабардар етуін қамтамасыз ету.

9.2.2 Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшалары бойынша жұмыстан босату туралы хабарлама алған қызметкерлерге (штатты немесе санды қысқарту, ұйымды тарату) жалақысын сақтай отырып, жаңа жұмысты өз бетінше іздеу үшін аптасына кемінде бес сағат жұмыстан бос уақыт беріледі.

9.2.3 Жұмыстан босатылған қызметкерлерге олардың саны немесе штат қысқарған кезде қолданыстағы заңнамада көзделген кепілдіктер мен өтемақылар беріледі.

9.2.4 Ұйымда, оның ішінде белгілі бір мерзімге жаңа жұмыс орындары пайда болған кезде, жұмыс беруші санының немесе штатының қысқаруына байланысты ұйымнан бұрын босатылған, онда адал жұмыс істеген қызметкерлерді жұмысқа қабылдауда басымдықты қамтамасыз етеді.

9.2.5 Жұмыс орындарын (лауазымдарды) қысқарту қажет болған жағдайда бірінші кезекте төменде көрсетілген тәртіппен мынадай шараларды қабылдау:

- бос жұмыс орындарын жою, қоса атқарушыларды жұмыстан шығару;

- кәсіптер мен лауазымдарды біріктіруді шектеу;
- босатылуға жататын қызметкерлердің біліктіліктеріне сәйкес бос орындарға ішкі ауысуларын жүргізу.

10 КАДРЛЫҚ ӘЛЕУЕТТІ ДАМУ ЖӘНЕ ЖАСТАРМЕН ЖҰМЫС

10.1 Тараптар келісті:

10.1.1 Қызметкерлердің кәсіби деңгейін арттыруды мен біліктілігін үздіксіз арттыруды қамтамасыз ететін пәрменді және тиімді тетікті құруға ықпал ету.

10.1.2 Білім беру сапасын арттыру мен білім алушылардың бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ету мәселелерін шешу үшін ПОҚ-ты кәсіби даярлауға және олардың жаңа құзыреттерді, оның ішінде оқу процесінде ақпараттық-коммуникативтік технологияларды игеруіне ықпал ету.

10.1.3 Қызметкерлердің қызмет бейіні бойынша қосымша білім алу құқығын іске асыруға ықпал ету.

10.1.4 Қызметкерлерге қажетті еңбек жағдайларын жасауға және жұмыс орнын, оның ішінде қазіргі заманғы ұйымдастыру техникасымен, қазіргі заманғы талаптар деңгейінде лицензиялық бағдарламалық қамтамасыз етумен жаратқандыруға жәрдемдесу.

10.1.5 Қызметкерлердің еңбек тиімділігін арттыруға уәждемесін қамтамасыз етуді ескере отырып, қызметкерлерге еңбекақы төлеу қорларын қалыптастыруды қамтамасыз ету.

10.1.6 Үздік қызметкерлер мен еңбек ұжымдарын қолдау бойынша қосымша шараларды қаржыландыруға жәрдемдесу, кәсіби конкурстар мен байқаулардың жеңімпаздарын көтермелеуге жәрдемдесу.

10.1.7 Мүмкіндігінше университет қызметкерінің оң имиджін қалыптастыру жөніндегі іс-шараларды ұйымдастыруды және қаржыландыруды қамтамасыз ету.

10.1.8 Тараптар университетте жастар саясатын іске асыруды, «Мемлекеттік жастар саясаты туралы» Қазақстан Республикасының Заңында көзделген жастардың әлеуметтік құқықтарын қамтамасыз етуді бірлескен қызметтегі басым бағыттар деп санайды.

11 ТАРАПТАРДЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

Тараптар төмендегідей келісті:

11.1 Ұжымдық шарттың міндеттемелері бұзылған немесе орындалмаған жағдайда кінәлі тарап немесе кінәлі тұлғалар Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен жауапты болады.

11.2 Тараптар ҚР заңнамасына сәйкес Тарап өкілдерінің Ұжымдық шарт жасасу, өзгерту, толықтыру жөніндегі келіссөздерге қатысудан жалтаруына немесе Ұжымдық шарт жасасудан негізсіз бас тартуына, келіссөздер жүргізу мерзімдерін бұзуына және тиісті комиссияның жұмысын қамтамасыз етпеуіне, келіссөздер жүргізу және Ұжымдық шарт ережелерінің сақталуын бақылауды жүзеге асыру үшін қажетті ақпаратты бермегені, ал оның шарттарын бұзғаны немесе орындамағаны үшін жауапты болады.

11.3 Ұжымдық шартқа қол қойған Тараптардың әрқайсысы өз өкілеттіктері шегінде оның мақсаттарын іске асыру үшін жауапкершілікті мойындайды және туындайтын проблемаларды тең құқықтық пен өзара сыйластық, жол беру немесе келісім қағидаттарында шешуде ынтымақтасуға міндеттенеді

12 ҚОРЫТЫНДЫ ҚАҒИДАЛАР

12.1 Ұжымдық шарт, егер оның ережелерінде басқасы қарастырылмаса, оған қол қойылған сәттен бастап күшіне енеді және Тараптар орындауға міндетті.

12.2 Осы Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін үш ай ішінде Тараптардың кез келгені басқа Тарапқа жаңа Ұжымдық шарт жасасу жөніндегі келіссөздердің басталғаны туралы жазбаша хабарлама жіберуге құқылы. Егер Тараптардың ешқайсысынан хабарлама келіп түспесе, онда ұжымдық шарт бір жылға ұзартылды деп есептеледі.

12.3 Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі аяқталған жағдайда, ол жаңа Ұжымдық шарт жасалғанға дейін, бірақ оның қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін тараптардың кем дегенде біреуі жаңа Ұжымдық шарт жасасу туралы ұсыныс енгізген жағдайда, бір жылға дейінгі мерзімге ұзартылған болып есептеледі.

12.4 Тараптар осы Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі ішінде оны өзгеру мен толықтыру мынадай тәртіппен жүргізілетіні туралы келісімге келді: толықтырулар мен өзгерістер ұсыныстар енгізілген күннен бастап бір ай ішінде өткізілетін Жұмыс беруші мен Кәсіподақ комитеті өкілдерінің бірлескен отырысының шешімі негізінде талқыланады және қабылданады.

Осы Ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар енгізуге жаңа Ұжымдық шарттың жобасын әзірлеу жөніндегі ұжымдық келіссөздер жүргізу кезінде жол берілмейді.

12.5 Жұмыс беруші ұжымдық шарттың бюджеттен тыс қаражат бөлуді талап ететін тармақтарын орындау мақсатында Басқарма Төрағасы – Ректор университет Басқармасы мен Ғылыми кеңесінің шешімі негізінде бекіткеннен кейін қолда бар қаражат шегінде тиісті тармақтарды қаржыландыруды жыл сайынғы бюджеттен тыс шығыстар сметасына енгізуге міндеттенеді.

12.6 Тараптар Ұжымдық шарттың қолданылу кезеңінде Қызметкерлер еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелер саласында жаңа талаптар қоймайды және Жұмыс берушіге жұмысты тоқтатуды (ереуілді) қысым жасау құралы ретінде пайдаланбайды деп келісті. Осы міндеттеме бұзылған жағдайда Жұмыс беруші оның қатысушыларына еңбек тәртібін бұзушыларға арналған шараларды қолдануға құқылы. Жұмыс беруші қызметкерлер осы Ұжымдық шарттың талаптарын сақтаған кезде жаппай жұмыстан босатуға жүгінбеуге міндеттенеді.

12.7 Ұжымдық шарт Жұмыс берушінің атауы өзгерген, Басқарма Төрағасымен - Ректормен еңбек шарты бұзылған немесе осы Ұжымдық шартқа қол қойған кәсіподақ ұйымының төрағасы қайта сайланған жағдайда өзінің қолданысын сақтайды.

12.8 Жұмыс берушінің қайта ұйымдастырылуы (бірігуі, қосылуы, бөлінуі, бөлек кетуі, қайта құрылуы) кезінде осы ұжымдық шарт қайта ұйымдастырудың бүкіл мерзімі ішінде өзінің қолданысын сақтайды.

12.9 Жұмыс берушінің меншік нысаны өзгерген кезде ұжымдық шарт меншік құқығы ауысқан күннен бастап алты ай ішінде өзінің қолданысын сақтайды.

12.10 Жұмыс беруші таратылған кезде ұжымдық шарт тарату рәсімін өткізудің барлық мерзімі ішінде өзінің қолданысын сақтайды.

12.11 Осы Ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды екі тарап та жүзеге асырады.

Жұмыс беруші атынан
«Әбілқас Сағынов атындағы Қарағанды
техникалық университеті» КеАҚ
Басқарма Төрағасы – Ректор
т.ғ.д., профессор

Қызметкерлердің атынан
«Әбілқас Сағынов атындағы Қарағанды
техникалық университеті» КеАҚ
оқытушылар мен қызметкерлер
кәсіподақ комитетінің төрағасы

Ибатов М.К. _____
« ___ » _____ **2023 ж.**

Алпысбаева Н.А. _____
« ___ » _____ **2023 ж.**