

## ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ

1. «Академик Е.А. Бөкстөв атындағы Қарағанды университеті», Коммерциялық емес акционерлік қоғамы мемлекеттік қайта тіркеу жөніндегі анықтама 23 маусым 2020 ж.
2. Мекенжайы: Қарағанды қ., Университет көшесі, 28,
3. СТН 302000033720
4. БСН 990540002444
5. ЖТК KZ796010191000077867  
ЖТК KZ988560000004472257
6. Жұмыскерлер саны: 1531 адам.
7. Телефон/факс: 8(7212)770384
8. Басқарма Төрағасы-Ректор Дулатбеков Нұрлан Орышбасарұлы
9. Шарттың қызмет ету мерзімі 2022 жылдың 8 сәуірінен 2027 жылдың 8 сәуіріне дейін.
10. Ұжымдық шарт қайта тіркелген.

«Академик Е.А. Бөкстов атындағы  
Қарағанды университеті  
оқытушыларының,  
қызметкерлерінің жергілікті кәсіптік  
одағы» Қоғамдық бірлестігі  
төрайымының міндетін атқарушы  
М.К. Жүнісова  
2022ж.



«Академик Е.А. Бөкстов  
атындағы Қарағанды  
университеті» коммерциялық  
емес акционерлік қоғамының  
Басқарма Төрағасы - ректор  
Н.О. Дулатбеков  
2022ж.



## ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ

### 1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

Жұмыс беруші – «Академик Е.А.Бөкстов атындағы Қарағанды университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамының мекенжайы: Қарағанды қ., Университет көшесі, 28, атынан Жарғының негізінде әрекет ететін, Басқарма Төрағасы–ректоры Н.О. Дулатбеков (бұдан әрі – Жұмыс беруші, Университет, коммерциялық емес акционерлік қоғам) бірінші тараптан, және ҚарУ қызметкерлерінің (бұдан әрі – Қызметкерлер) атынан мүдделерін білдіретін, «Академик Е.А.Бөкстов атындағы Қарағанды университеті оқытушыларының, қызметкерлерінің жергілікті кәсіптік одағы» Қоғамдық Бірлестігі төрайымының міндетін атқарушы М.К. Жүнісова (бұдан әрі – Кәсіподақ) екінші тараптан өзара бірлесе отырып, осы ұжымдық шартты (бұдан әрі мәтін бойынша – Шарт) жасасты.

1.1. Осы ұжымдық шарттың мақсаты болып университет қызметінде қолайлы жағдай жасау, жұмыскерлердің еңбек пен әлеуметтік кепілдіктерін сақтауды қамтамасыз ету табылады. Ұжымдық шарт жұмыскерлердің өмір сүру деңгейін арттыруға, университет қызметінің тиімділігі мен тұрақтылығын қамтамасыз етуге, сонымен қатар ҚР Еңбек заңнамасының, осы шарттың және еңбек құқығының нормалары мазмұндалған өзге де актілердің орындалуына тараптардың өзара жауапкершілігін қамтамасыз етуге бағытталған.

1.2. Ұжымдық шарт ҚР Конституциясына, ҚР Еңбек Кодексіне, ҚР «Білім туралы» Заңына, ҚР «Ғылым туралы» Заңына, Қазақстан Республикасы Үкіметінің, жұмыскерлердің Республикалық бірлестіктері мен жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктерінің арасындағы Бас келісіміне, сонымен қатар Қазақстан Республикасы аумағы бойынша қолданыстағы басқа да заңнамалар мен нормативтік актілерге сәйкес әзірленді.

1.3. Осы ұжымдық шарт Жұмыс беруші мен жұмыскер арасында жасалатын, әр бір тарап басқа тарап өкілінің өкілеттігін білетін және танытын, және осының негізінде өзінше белгілі бір міндеттемелер алатын,

университетте әлеуметтік-еңбек қатынасын реттейтін құқықтық акт болып табылады. Тараптар осы шарттың ережелерін орындау міндеттілігін бекітеді.

1.4. Ұйым мен Жұмыскерлердің өзара мүддесін қамтамасыз ететін маңызды шарттар мен ережелерді келісу мақсатында, тараптар келісімге келіп және осы ұжымдық шартқа қол қойды.

1.5. Келіссөз барысында әрбір тарап ҚР заңнамасына қайшы келмейтін өзінің ұсыныстары мен талаптарын қоюға құқықтары мен мүмкіндіктері бар екендігі жөнінде хабарландырылды.

1.6. Шарттың барлық қосымшалары оның ажырамас бөлігі болып табылады және онымен теңдей заңдық күшке ие болады.

## **1.2. Ұжымдық шарттың пәні**

1.2.1. Осы шарттың пәні – осы Шартпен белгіленген, әлеуметтік серіктестік аясында Тараптардың арасында өзара түсіністікке қол жеткізу және Қызметкерлерге әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер ұсыну; қызметкерлерді жұмыспен қамту және дамыту, еңбек жағдайы және оған ақы төлеу, еңбекті және денсаулықты қорғау туралы ережелерді жүзеге асыру бойынша Тараптардың заңнамалармен салыстырғанда артықшылығы болатын, қосымша өзара міндеттемелерін белгілеу.

1.2.2. Қазақстан Республикасының заңнамасымен көзделген, әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер Қызметкерлерге ұйымның шаруашылық қызметінің нәтижелеріне қарамастан, ұсынылады. Қолданыстағы нормалар мен ережелерден тыс көзделген, кепілдіктер мен жеңілдіктер Шартқа сәйкес ұсынылады және ұйым бюджетімен көзделген, соманың шегінде қаржыландырылады.

## **1.3. Ұжымдық шарттың қолданылуы**

Ұжымдық шарттың қолданылуы ҚР Еңбек Кодексінің 158 бабымен реттеледі.

1.3.1. Шарт қол қойылған күннен бастап күшіне енеді және 5 жыл бойы әрекет етеді.

1.3.2. Ұжымдық шартқа қол қойған тараптардың кез келгенінің Ұжымдық шартты орындау барысына бақылауды жүзеге асыру жөніндегі комиссияға өзгертулер мен толықтырулар туралы ұсыныс жасауға құқығы бар. Бірақ тараптар қабылдаған міндеттемелерге кедергі келтірмеуі керек. Бұл бойынша түпкілікті шешім Жұмыс беруші мен Кәсіподақтың бірлескен қаулысымен қабылданады.

Шарттың әрекет ету кезеңінде қабылданған заңдар мен нормативтік құқықтық актілер және Жұмыскерлердің әлеуметтік-экономикалық жағдайын жақсартатын ережелер, олардың күшіне ену кезінен бастап Шарттың тиісінше пункттерінің әрекет етуін кеңейтеді.

1.3.3. Шарттың әрекет етуі кезінде оның жеке пунктерін түсіндіру екі жақты комиссиямен жүзеге асырылады. Тараптар біржақты тәртіпте Шарттың кез келген пунктін өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға құқығы жоқ.

1.3.4. Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі өткен жағдайда, ол тараптардың ең болмағанда біреуі оның қолданылу мерзімі өткенге дейін жаңа ұжымдық шарт жасасу туралы ұсыныс енгізген кезде жаңа ұжымдық шарт жасалғанға дейін, бірақ бір жылға дейінгі мерзімнен аспайтын мерзімге ұзартылған болып саналады.

1.3.5. Ұжымдық шартта 1.3.4. тармақта белгіленген мерзімді шектемей, оны жаңа ұжымдық шарт жасалатын күнге дейін ұзарту көзделуі мүмкін.

1.3.6. Ұйым таратылған, оны банкрот деп жариялаған жағдайда Ұжымдық шарт, барлық жұмыскерлермен еңбек шартын тоқтатқан күннен бастап әрекет етуін тоқтатады.

1.3.7. Шарт ережелері тараптардың орындауы үшін міндетті болып табылады.

1.3.8. Ұжымдық шарт өз аттарынан Шартқа қол қойған университеттің барлық Қызметкерлеріне – Кәсіподақ мүшелеріне және жазбаша өтініш негізінде және ай сайын жалақысының 1% мөлшеріндегі ақша қаражатын (жарна) Кәсіподақ комитетінің есеп шотына аударып отыратын, оған қосылған қызметкерлерге қолданылады.

1.3.9. Жұмыс берушінің әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу аясындағы шығаратын барлық актілері, бұйрықтары мен өкімдері осы Шарттың ережелеріне қайшы келе алмайды.

1.3.10. Шарттың ережелері Жұмыс берушінің барлық бөлімшелерінде орындалуға міндетті және барлық жұмыскерлерге – кәсіподақ мүшелеріне таралады. Жұмыс беруші мен Кәсіподақ Шарт ережелерінің орындалуына бақылауды қамтамасыз етуге міндеттенеді. Бақылауды жүзеге асыру барысында тараптар бір біріне барлық қажетті ақпаратты ұсынуға міндетті және қызметкерлерді Шарттың орындалуы туралы жылына 1 (бір) реттен кем емес хабарландырып отыруға міндетті болып табылады. Ақпарат беру нысанын – баспасөзде есеп беру, жиналыста есеп беру, басқа да нысандарын Шарттың тараптары анықтайды.

1.3.11. Осы Шарттың жекелеген ережелерінің жарамсыздығы Шарттың тұтас алғанда жарамсыздығына алып келмейді.

#### **1.4. Шарттың данасы, көшірмесі және оны сақталуы**

1.4.1. Осы Шарт үш данада жасалған. Бір данасы жұмыс берушіде сақталады, екінші данасы Кәсіподақта болады, ал үшіншісі тіркеуші органда.

1.4.2. Шарт көшірмелері университет кәсіптік топтар мен барлық бөлімшелеріне беріледі.

## **1.5. Шарттың орындалуын қадағалау**

1.5.1. Ұжымдық шарттың орындалуын қадағалауды, ұжымдық шарттың орындалуын қадағалауды жүзеге асыру және оған өзгертулер мен толықтырулар бойынша ұсыныстарды өңдеу жөніндегі Комиссия жүзеге асырады. Комиссия құрамына тепе-теңдік негізде жұмыс берушінің және кәсіподақ өкілдері кіреді.

1.5.2. Жұмыс беруші мен Кәсіподақ жылына бір рет осы Шартпен қарастырылған міндеттемелердің орындалу барысын талқылау үшін бірлескен жиналыстар өткізеді.

## **ТАРАПТАРДЫҢ МІНДЕТТЕРІ**

### **2.1. Тараптардың ортақ міндеттері**

2.1.1. Тараптар, бір бірінің мүдделерін құрметтеуге, конфронтациядан аулақ болуға, өзара түсінушілікке қол жеткізу арқылы осы шарт талаптарын бұлжытпай орындауға міндетті болып табылады. Барлық даулы мәселелер келіссөз жүргізу және кеңес беру арқылы шешіледі.

2.1.2. Жұмыс беруші Кәсіподақты университет Жұмыскерлерінің оның жалпы жиналысымен (конференциясымен) уәкілдік ететін, еңбек және онымен байланысты әлеуметтік-экономикалық қатынастары аясында олардың мүдделерін білдіретін жалғыз өкілі ретінде мойындайды.

2.1.3. Жұмыс беруші мен Кәсіподақ шарттарды сақтауға және осы Шарттың ережелерін орындауға міндеттенеді.

2.1.4. Тараптар Қазақстан Республикасы заңнамасында өзгерістер болмаған жағдайда жұмыскерлердің құқықтары мен жеңілдіктерінен айырмауға келісті.

2.1.5. Тараптар Ұжымдық шарттың мәтінін оған қол қойған кезден бастап бір ай мерзімде әр қызметкерге жеткізуге міндеттенеді.

2.1.6. Тараптар өздерінің құқықтарын жүзеге асыруда және міндеттерін орындауда, әлеуметтік және психологиялық дұрыс ахуалға кепілдік бере отырып, ұйым мүддесінде әрекет етуге келісті.

2.1.7. Жұмыс берушінің және /не университет жұмыскерлерінің кінәсі бойынша Осы Ұжымдық шартта қарастырылған міндеттемелер бұзылса немесе орындалмаса, ҚР заңнамасында белгіленген тәртіпте жауапкершілікте болады.

### **2.2. Жұмыс берушінің негізгі міндеттері**

#### **Жұмыс беруші міндетті:**

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

2.2.2. Жұмысқа қабылдау кезінде ҚР Еңбек Кодексінде белгіленген тәртіппен және жағдайларда жұмыскерлермен еңбек шарттарын жасасуға;

- 2.2.3. Жұмыскерге еңбек шартында келісілген жұмысты ұсынуға;
- 2.2.4. Жұмысқа қабылдау кезінде Еңбек Кодексіне сәйкес еңбек шартын жасасу үшін қажетті құжаттарды талап етуге;
- 2.2.5. Жұмыскерге Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде көзделген жалақы мен өзге де төлемдерді уақтылы және толық мөлшерде төлеуге;
- 2.2.6. Жұмыскерді еңбек тәртіптемесі қағидаларымен, жұмыс берушінің жұмыскердің жұмысына (еңбек функциясына) тікелей қатысы бар өзге де актілерімен және ұжымдық шартпен таныстыруға;
- 2.2.7. Кәсіподақ ұсыныстарын қарауға және кәсіподаққа ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарттар жасасу, сондай-ақ олардың орындалуын бақылау үшін қажетті толық және анық ақпарат беруге;
- 2.2.8. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінде белгіленген тәртіппен ұжымдық келіссөздер жүргізуге, ұжымдық шарт жасасуға;
- 2.2.9. Жұмыскерлерге Қазақстан Республикасының Еңбек заңнамасына, еңбек, ұжымдық шарттарға сәйкес еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге;
- 2.2.10. Жұмыскерлерді жабдықпен, аспаптармен, техникалық құжаттамамен және еңбек міндеттерін атқару үшін қажетті өзге де құралдармен өз қаражаты есебінен қамтамасыз етуге;
- 2.2.11. Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасының талаптарына сәйкес жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органға ақпарат беруге;
- 2.2.12. Мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын орындауға;
- 2.2.13. Егер жұмысты жалғастыру жұмыскердің және өзге де адамдардың өміріне, денсаулығына қауіп төндіретін болса, жұмысты тоқтата тұруға;
- 2.2.14. Жұмыскерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға;
- 2.2.15. Жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыруға;
- 2.2.16. Жұмыскерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын беруге;
- 2.2.17. Жұмыскерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және оларды зейнетақымен қамсыздандыруға арналған ақшаны ұстап қалу мен аудару туралы мәліметтердің сақталуын және мемлекеттік мұрағатқа тапсырылуын қамтамасыз етуге;
- 2.2.18. Жұмыскерге зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары мен кәсіптік аурудың болу мүмкіндігі туралы ескертуге;
- 2.2.19. Жұмыс орындары мен технологиялық процестерде тәуекелдерді болғызбау жөнінде шаралар қолдануға, өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып, профилактикалық жұмыстар жүргізуге;

2.2.20. Жұмыс уақытының, оның ішінде әрбір жұмыскер орындайтын үстеме жұмыстардың, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстардың, ауыр жұмыстардың есебін жүргізуге;

2.2.21. Жұмыскердің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауы кезінде оның өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды Еңбек Кодексіне және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына сәйкес өтеуге;

2.2.22. Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органның лауазымды адамдарын, жұмыскерлердің өкілдерін, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды ұйымдардағы еңбек қауіпсіздігінің, жағдайларының және еңбекті қорғаудың жай-күйіне және Қазақстан Республикасы заңнамасының сақталуына тексерулер жүргізу үшін, сондай-ақ еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды тергеп-тексеру үшін кедергісіз жіберуге;

2.2.23. Жұмыс беруші айқындайтын, он сегіз жастан кіші жұмыскерлердің тегі, аты, әкесінің аты (егер ол жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілсе) және туған жылы, күні, айы көрсетілетін тізілімдердің немесе басқа да құжаттардың жүргізілуін қамтамасыз етуге;

2.2.24. Жұмыскердің дербес деректерін Қазақстан Республикасының дербес деректер және оларды қорғау туралы заңнамасына сәйкес жинақтауды, өңдеуді және қорғауды жүзеге асыруға;

2.2.25. ҚР Еңбек кодексімен көзделген жағдайларда, Кәсіподақтың келісімімен еңбек құқығының нормаларынан тұратын, жергілікті актілерді қабылдау, соның ішінде:

- қызметкерлердің еңбек төлемінің жағдайлары, материалдық ынталандыру, сыйлықақы және өзге де сыйақылар туралы;
- еңбек тәртібі туралы;
- келістіру комиссиясы туралы;
- қызметкерлерді аттестациядан өткізу тәртібі, жағдайлары және мерзімділігі туралы;
- еңбек нормаларын қайта қарау туралы;
- еңбек демалыстарының кестесі туралы.

Келісілген акті тиісті құжатпен ресімделеді.

2.2.25.1. Актіні шығарар алдында Жұмыс беруші Қызметкерлердің мүддесін білдіруші, Кәсіподаққа актінің жобасын және ол бойынша негіздемені жібереді.

2.2.25.2. Кәсіподақ Жұмыс берушінің актісінің жобасын алған күннен бастап бес жұмыс күнінен кешіктірмей, Жұмыс берушіге жоба бойынша жазбаша түрде дәлелді пікірін жолдайды.

2.2.25.3. Егер Кәсіподақтың дәлелді пікірі Жұмыс берушінің актісінің жобасына сай келмесе, не оны жетілдіру бойынша ұсыныстар болған жағдайда, Жұмыс беруші онымен не келіседі, не өзара қолайлы шешімге қол жеткізу мақсатында дәлелді пікірді алғаннан кейін үш күннің ішінде Жұмыс берушінің өкілімен қосымша кеңес өткізуге міндетті. Қызметкерлердің

өкілдері ҚР Еңбек Кодексімен белгіленген мерзімдерде шешімді ұсынбаған жағдайда, жұмыс беруші актіні пікірді ескерместен қабылдауға құқылы.

2.2.25.4. Кәсіподақтың шешімі хаттамамен ресімделеді, әрі онда Кәсіподақтың жұмыс берушінің актісінің жобасымен келісетіндігі (келіспейтіндігі) көрсетіледі, олардың ұсыныстары болса олар жазылады.

2.2.25.5. Жұмыс берушінің актісінің жобасы бойынша келісім болмаған жағдайда, шығару үшін келісімдерге, ұжымдық шартқа сәйкес Кәсіподақтың пікірін ескеру қажет болатын кезде туындаған келіспеушіліктер жұмыс берушінің және Кәсіподақтың бір өкілі қол қоятын, хаттамамен ресімделеді, осыдан кейін Жұмыс беруші актіні қабылдауға құқылы.

2.2.25.6. Егер жұмыс берушінің шығарған актісінде қызметкерлердің осы Кодексте, еңбек шартында, ұжымдық шартта, келісімдерде көзделген құқықтары мен кепілдіктерін бұзатын не нашарлататын ережелер болған жағдайда, оған еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға, не сотқа шағым жасауға болады.

2.2.26. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылауды жүзеге асыру.

2.2.27. Жұмыс берушімен бірге әлеуметтік-экономикалық және еңбек қатынастарына қатысты мәселелерді қарастыру үшін Кәсіподаққа жағдай тудыру.

2.2.28. Кәсіподаққа еңбекке және университеттің әлеуметтік-экономикалық дамуымен байланысты мәселелер жөніндегі ақпараттарды қажеттілігі бойынша ұсыну:

- экономикалық, технологиялық жағдайлардың өзгеруімен байланысты ұйымдағы еңбек жағдайының өзгеруі туралы;

- бүтіндей алғанда ұйымның Қызметкерлерінің көпшілігінің экономикалық және әлеуметтік-еңбек мүдделерін қозғайтын, бөлігіне қатысты ұйымның маңызды ұйымдастырушылық өзгертулерін (қайта ұйымдастыру немесе тарату);

- университет Қызметкерлерінің көпшілігінің еңбек жағдайын өзгертуге әкеп соқтыратын, маңызды технологиялық өзгерістер;

- жыл сайынғы және ай сайынғы өндірістік жоспарлар және оларды орындау туралы;

- құрамның еңбек жағдайы және еңбек төлемі туралы, ағымдағы қаржылық жағдайы жайлы, университеттің қызметі мен дамуының болашақтағы жоспарлары жайлы.

2.2.29. Жұмыс беруші ҚР Еңбек Кодексі мен өзге де заң актілерімен қарастырылған өзге де міндеттерді атқарады.

### **2.3. Жұмыс берушінің негізгі құқықтары**

#### **Жұмыс беруші құқылы:**

2.3.1. Жұмысқа қабылдау кезінде таңдау еркіндігіне;



2.3.2. Жұмыскерлермен еңбек шарттарын Еңбек Кодексінде белгіленген тәртіппен және негіздер бойынша өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға және бұзуға;

2.3.3. Өз өкілеттігі шегінде жұмыс берушінің актілерін шығаруға. Еңбек жағдайын өзгертуге байланысты актілерді шығару Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінің 46 бабына сәйкес жүзеге асырылады;

2.3.4. Өз құқықтары мен мүдделеріне өкілдік ету және оларды қорғау мақсатында бірлестіктер құруға және оларға кіруге;

2.3.5. Жұмыскерлерден еңбек, ұжымдық шарттар талаптарының, еңбек тәртіптемесі қағидаларының және жұмыс берушінің басқа да актілерінің орындалуын талап етуге;

2.3.6. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінде көзделген жағдайларда және тәртіппен жұмыскерлерді көтермелеуге, оларға тәртіптік жазалар қолдануға, жұмыскерлерді материалдық жауаптылыққа тартуға;

2.3.7. Еңбек міндеттерін атқару кезінде жұмыскер келтірген нұқсанды өтетуге.

2.3.8. Еңбек саласындағы өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгінуге;

2.3.9. Жұмыскерге сынақ мерзімін белгілеуге;

2.3.10. Жұмыскерлерді кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды қамтамасыз етуге;

2.3.11. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне сәйкес жұмыскерді оқытуға байланысты өз шығындарын өтетуге;

2.3.12. Жеке еңбек дауын шешу үшін осы Кодексте көзделген тәртіппен рет-ретімен келісім комиссиясына, сотқа жүгінуге;

2.3.13. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының Еңбек заңнамасында және өзге де заң актілерінде қарастырылған өзге де құқықтарды иеленеді.

## **2.4. Жұмыскерлердің міндеттері**

### **Жұмыскердің міндеттері:**

2.4.1. Еңбек міндеттерін келісімдерге, еңбек ұжымдық шарттарға, жұмыс берушінің актілеріне сәйкес орындауға;

2.4.2. Еңбек тәртібін сақтауға;

2.4.3. Жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі, өнеркәсіптік қауіпсіздік және өндірістік санитария жөніндегі талаптарды сақтауға;

2.4.4. Жұмыс берушінің және жұмыскерлердің мүлкіне ұқыпты қарауға;

2.4.5. Адамдардың өмірі мен денсаулығына, жұмыс беруші мен жұмыскерлер мүлкінің сақталуына қауіп төндіретін ахуал туындағаны, сондай-ақ бос тұрып қалу туындағаны туралы жұмыс берушіге хабарлауға;

2.4.6. Еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етпеуге;

2.4.7. Келтірілген нұқсанды ҚР Еңбек Кодексінде белгіленген шектерде жұмыс берушіге өтеуге міндетті;

2.4.8. Жұмыскер ҚР Еңбек Кодексінде мен өзге де заң актілерінде қарастырылған басқа да міндеттерді атқарады.

## **2.5. Жұмыскерлердің құқықтары**

### **Жұмыскердің құқықтары:**

2.5.1. ҚР Еңбек Кодексінде көзделген тәртіппен және жағдайларда еңбек шартын жасасуға, өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға және бұзуға;

2.5.2. Жұмыс берушіден еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарын орындауды талап етуге;

2.5.3. Еңбек қауіпсіздігіне және еңбекті қорғауға;

2.5.4. Еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы толық және анық ақпарат алуға;

2.5.5. Еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарына сәйкес уақтылы және толық көлемде жалақы төленуіне;

2.5.6. Бос тұрып қалғаны үшін ҚР Еңбек Кодексіне сәйкес ақы төленуіне;

2.5.7. Тынығуға, оның ішінде жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысына;

2.5.8. Егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, кәсіптік одақ құру, сондай-ақ оған мүше болу құқығын қоса алғанда, өзінің еңбек құқықтарының берілуі мен оларды қорғау үшін бірігуге;

2.5.9. Өз өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге және ұжымдық шарт жобасын әзірлеуге қатысуға, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға;

2.5.10. ҚР Еңбек Кодексінде қарастырылған тәртіпте кәсіптік даярлаудан, қайта даярлаудан өтуге және өзінің біліктілігін арттыруға;

2.5.11. Еңбек міндеттерін орындауға байланысты денсаулығына келтірілген зиянды өтетуге;

2.5.12. Міндетті әлеуметтік сақтандырылуға және еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде жазатайым оқиғалардан сақтандырылуға;

2.5.13. Кепілдіктерге және өтемақы төлемдеріне;

2.5.14. Өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғауға;

2.5.15. Бірдей еңбегі үшін қандай да бір кемсітусіз бірдей ақы алуға;

2.5.16. Жеке еңбек дауын шешу үшін рет-ретімен келісім комиссиясына, сотқа жүгінуге;

2.5.17. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;

2.5.18. Қазақстан Республикасының заңнамасында, сондай-ақ еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген талаптарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен, арнайы киіммен қамтамасыз етілуге;

2.5.19. Өзінің денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін ахуал туындаған кезде, бұл туралы тікелей басшының немесе жұмыс берушінің өкілін хабардар ете отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға;

2.5.20. Еңбекті қорғау және қауіпсіздік бойынша талаптардың сәйкес келмеуіне байланысты ұйымда жұмыстың тоқтатылуы кезінде орташа жалақы мөлшерінің сақталуына;

2.5.21. Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және (немесе) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларын зерттеп қарауды жүргізу туралы өтініш білдіруге, сондай-ақ еңбек жағдайларын, қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеру мен қарауға өкілдік етіп қатысуға;

2.5.22. Жұмыс берушінің еңбек және онымен тікелей байланысты қатынастар саласындағы әрекеттеріне (әрекетсіздігіне) шағым жасауға;

2.5.23. Біліктілігіне, еңбектің күрделілігіне, орындалған жұмыстың саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына сәйкес еңбегіне ақы төленуіне;

2.5.24. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінде, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген тәртіппен, ереуілге құқықты қоса алғанда, жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешуге;

2.5.25. Жұмыс берушіде сақталатын дербес деректерінің қорғалуын қамтамасыз етуге;

2.5.26. Жұмыскер ҚР Еңбек Кодексі және өзге де заң актілерімен қарастырылған басқа да құқықтарды иеленеді.

## **2.6. Кәсіподақ міндеттері**

2.6.1. Осы шарттың ережелерінің орындалуына, Еңбек заңнамасының сақталуына бақылауды жүзеге асырады.

2.6.2. Жұмыскерлердің әлеуметтік-еңбектік құқықтары мен міндеттерін білдіру және қорғау.

2.6.3. Ұжымдық шарт жобасын әзірлеу, осы мақсатта еңбек қатынастары мәселелері бойынша қажетті ақпараттар алу және ұжымдық шартты жасасу бойынша жұмыс берушімен ұжымдық келіссөздер жүргізу.

2.6.4. ҚР Еңбек Кодексімен бекітілген тәртіпте жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы еңбек дауларын реттеуге қатысу.

2.6.5. Жұмыскерлердің ішкі еңбек тәртібін сақтауға, еңбектік міндеттерді толық, уақытылы және сапалы орындау.

2.6.6. Ұйымда мәдени-көпшілік және спорттық-сауықтыру шараларын ұйымдастыру, университет Жұмыскерлер балаларының мерекесін ұйымдастыруға қатысу.

2.6.7. ҚР Еңбек заңнамасы бойынша құқықтық жаппай оқу өткізу.

2.6.8. Жұмыс орнында қауіпсіздікті қамтамасыз ету және Жұмыскерлердің еңбек жағдайын жақсартуға қол жеткізу.

2.6.8. Осы Шарттың шарттарын орындау барысында университетте Шарттың әрекет етуінің барлық кезеңінде тұрақты әлеуметтік-еңбек қатынастарын ұстау.

2.6.9. Жұмыскерлердің Кәсіподақтық жарналары мен ұйымнан бөлінген соманы Кәсіподақ Жарғысының талаптарына сәйкес бекітілген, смета бойынша пайдалану.

2.6.10. Жұмыскер мен Жұмыс беруші арасында жеке және ұжымдық дауларды шешудің заңда бекітілген тәртібін орындау.

2.6.11. Университетте еңбек тәртібі, еңбек және техника қауіпсіздігі, денсаулықты қорғау ахуалына бақылауды жүзеге асыру.

2.6.12. Осы шарттың орындалуына тұрақты бақылауды жүзеге асыруға, Шарт ережелерінің бұзылуын алдын алу жөнінде ұсыныс енгізу.

2.6.13. Кәсіподақ мүшелерін ұжымдық шарттың орындалу барысын бақылау нәтижелері туралы хабардар етуге міндетті.

## **2.7. Тәртіптік жаза**

2.7.1. Тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін, яғни Жұмыскердің кінәсіне байланысты оған жүктелген еңбектік міндеттемесін орындамаған немесе тиісінше орындамаған жағдайда Жұмыс беруші Жұмыскерді ҚР Еңбек Кодексіне және өзге де нормативтік актілерге сәйкес тәртіптік жауапкершілікке тартады.

1. Жұмыскердің тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін Жұмыс беруші келесі тәртіптік жаза түрлерін қолдануға құқылы:

1) ескерту;

2) сөгіс;

3) қатаң сөгіс;

4) ҚР Еңбек Кодексінде бекітілген жағдайлар бойынша Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу.

2. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінде және өзге де заңдарында көзделмеген тәртіптік жазаларды қолдануға жол берілмейді.

2.7.2. Тәртіптік жаза қолдану туралы акт шығарылған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде тәртіптік жазаға тартылған жұмыскерге қолын қойғызып хабарланады. Жұмыскер Жұмыс берушінің актісімен танысқанын қол қойып растаудан бас тартқан жағдайда, тәртіптік жаза қолдану туралы актіде бұл туралы тиісті жазба жасалады. Жұмыскерді Жұмыс берушінің тәртіптік жаза қолдану туралы актісімен жеке таныстыруға мүмкіндік болмаған жағдайда, Жұмыс беруші актісінің көшірмесі шығарылған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде Жұмыскерге табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы жіберілуге міндетті.

2.7.3. Тәртіптік жаза қолдану мерзімі:

- тәртіптік жаза қолдану мерзімі ол қолданылған күннен бастап алты айдан аспайды.

- Жұмыскерге тәртіптік жаза қолданған Жұмыс беруші, тәртіптік жазаны мерзімінен бұрын өзінің бастамасы бойынша, Жұмыскердің немесе оның тікелей басшысының жүгінуі бойынша алып тастауға құқылы.

## **2.8. Көтермелеу шаралары**

2.8.1. Бөлім жетекшісінің ұсынысымен, кәсіподақ келісімімен еңбектегі табыстары үшін, мерейтойына орай, жұмыс орнында қолайлы жағдай жасағаны үшін, қауіпсіз еңбек жағдайын жасау бойынша өнертабыстық ұсынысы, ұзақ уақыт үздіксіз жұмысы үшін, маңызды, күрделі, тығыз жұмыстарды орындағаны үшін Жұмыс беруші қызметкерлерге келесідей көтермелеу түрлерін қолдана алады:

- Алғыс, құнды сыйлықтармен, мадақтамалармен;
- Ақшалай сыйақылармен;
- Көтермелеу сипатындағы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстарымен.

## **3.ЕҢБЕККЕ АҚЫ ТӨЛЕУ**

### **3.1. Жалақы**

3.1.1. Ұйымда әрекет ететін, уақыт нормасының нақты жұмыс істелген уақытын есептеу деректерінің негізінде және Университеттің әрбір Қызметкерінің еңбегін бағалау нәтижелеріне сүйене отырып, Жұмыс беруші ақшалай сыйлық – жалақы және Қазақстан Республикасының заңнамаларына сәйкес әзірленген және бекітілген, «Е.А.Бөкетов атындағы Қарағанды университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы қызметкерлерінің еңбек төлемінің жағдайлары, сыйақы және өзге де сыйлықтар туралы Ережесімен көзделген, сыйлықтардың өзге де түрлерін төлейді.

3.1.2. Жалақы – бұл жұмыскердің біліктілігіне, жасаған жұмысының күрделілігіне, санына, сапасы мен талаптарына байланысты еңбегі үшін сый ақы, сонымен қатар өтемақылық және ынталандыру сипатындағы төлемдер. Жұмыскердің еңбегі қолданыстағы заңнамаға және Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес төленеді.

3.1.3. Айлық жалақының ең төмен мөлшері – біліктілікті қажет етпейтін қарапайым (онша күрделі емес) еңбек жұмыскері ҚР Еңбек Кодексінде белгіленген қалыпты жағдайларда және жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы кезінде еңбек міндеттерін орындаған кезде оған төленетін ақшалай төлемдердің кепілдік берілген ең төмен мөлшері.

3.1.4. Еңбек төлемінің жүйесі бір жолғы ынталандырушы төлемдерді есепке алмағанда, қызметкерлердің жалақысының кемінде 75 пайызы болатын негізгі жалақы үлесін қамтамасыз етуі тиіс. Еңбек Кодексіне, ұжымдық шартқа және еңбек шартына сәйкес, жалақыны құрайтындар:

а) тұрақты бөлігі (орташа айлық жалақының кемінде 75%-ын құрайтын, негізгі жалақының):

- жалақы, тариф ставкалары, кесімді есептеу бойынша еңбекке ақы төлеу;

- еңбек төлемінің тәртібімен және жұмыс жағдайларымен байланысты, міндетті төлемдер, еңбек жағдайлары үшін қосымша төлемдер және үстеме ақы, түнгі уақытта, мереке және жұмыс күндері, зиянды, қауіпті, ауыр еңбек жағдайларында жұмыс істегені үшін қосымша төлем, қолайсыз табиғи-климаттық жағдайлардағы жерде тұруымен және жұмыс істеуімен байланысты қосымша төлем;

- ынталандыру сипатында белгіленген қосымша төлем (кәсіби шеберлігі үшін, жұмыс өтілі үшін және басқалары үшін үстеме ақы).

б) ауыспалы бөлігі (орташа айлық жалақының кемінде 25%-ын құрайтын):

- сыйақылар, сыйлықтар (ұжымдық шарттың, еңбек шартының және Жұмыс берушінің актілерінің талаптарымен белгіленген, көрсеткіштерді орындауға байланысты төленетін, айлық жұмыс қорытындысы бойынша берілетін ағымдағы сыйақы);

- в) біржолғы ынталандырушы төлем;

- төлем көзіне қарамайтын, біржолғы (бір реттік) сыйақылар;

- тоқсандық, жартыжылдық, жылдық жұмыс қорытындылары бойынша сыйақылар(бонустар);

- біржолғы ақшалай сыйлықтар (атаулы, мерекелік күндерге және т.б.)

- біржолғы сипаттағы жұмыстарды орындау қорытындылары бойынша сыйақылар.

3.1.5. Жұмыс беруші Ұйым Қызметкерлерінің өнімді және қауіпсіз еңбегі үшін қажетті жағдайлар жасауға және қолдауға, әрбір Қызметкермен нақты атқарылған, жұмыс уақытының дәл есебін тұрақты жүргізуге, оның еңбегін объективті және әділ бағалауға міндетті.

3.1.6. Қызметкердің еңбегіне төленетін ақы оның сіңірген еңбегімен анықталады, салықтармен реттеледі.

3.1.7. Орындалатын жұмыстың сапасы мен өндіріс тиімділігін ұлғайтуға қызметкерлердің мүдделілігін арттыру үшін жұмыс беруші ұжымдық шарттың және (немесе) жұмыс берушінің актілерінің талаптарымен айқындалған, сыйақы беру жүйелерін және еңбекті ынталандырудың басқа да нысандарын енгізе алады.

3.1.8. Жалақының сыйақылық және (немесе) ынталандыратын бөлігі (бір айдағы жұмыс нәтижелері бойынша ағымдағы сыйақы) қызметкерге жергілікті нормативтік актілермен айқындалған, тәртіпте және жағдайларда белгіленген нормативтік ЖҚ-ның шегінде анықталған талаптар мен көрсеткіштерді орындағаны үшін есептеледі.

3.1.9. Бір жылдық жұмыс қорытындылары бойынша марапаттау Қызметкерге ұйымның жергілікті нормативтік актісіне сәйкес осы мақсаттарға қаражат болған жағдайда төленеді.

3.1.10. Жұмыс беруші профессор-оқытушылар құрамының жеке жоспармен көзделмеген, жұмысына немесе оқытушылардың уақытша болмауына байланысты орындалған, шамадан тыс жүктемеге өзінің есебінен ақы төлейді.

3.1.11. Жұмыс беруші жалақыны толық көлемде және еңбек шартында белгіленген, мерзімдерде төлемеген кезде, Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауаптылықта болады.

3.1.12. Еңбекке кесімді ақы төлеу кезінде үстеме уақыттағы жұмысқа еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс берушінің актісінің талаптарына сәйкес жоғары, бірақ қызметкердің күндізгі (сағаттық) ставкасы негізге алына отырып, кемінде бір жарым есе мөлшерде ақы төленеді.

3.1.13. Мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс берушінің актісінің талаптарына сәйкес жоғары мөлшерде, бірақ қызметкердің күндізгі (сағаттық) ставкасы негізге алына отырып, кемінде бір жарым есе мөлшерде ақы төленеді.

3.1.14. Түнгі уақыттағы жұмыстың әр сағатына еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) Жұмыс берушінің актісінің талаптарына сәйкес жоғары мөлшерде, бірақ қызметкердің күндік (сағаттық) ставкасы негізге алына отырып, кемінде бір жарым есе мөлшерде ақы төленеді.

3.1.15. Бір ұйымда, өзінің еңбек шартында қарастырылған негізгі жұмысымен қатар басқа лауазым бойынша қосымша жұмыс орындайтын немесе уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін өзінің негізгі жұмысынан босатылмай орындайтын қызметкерлерге қосымша ақы төленеді. Лауазымдарды қоса атқарғаны, қызмет ету аймағының кеңеюі немесе уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындағаны (алмастырғаны) үшін берілетін қосымша ақылар мөлшерлерін жұмыс беруші қызметкермен келісе отырып, орындалған жұмыс көлемінің негізінде белгілейді.

3.1.16. Жұмыс беруші мен қызметкерлерге байланысты емес себептер бойынша жұмыстың тұрып қалуын және бос тұрып қалу уақытына ақы төлеу талаптарын ресімдеу тәртібі еңбек, ұжымдық шарттармен айқындалады және қызметкердің ең төмен жалақысынан төмен болмайтын мөлшерде, ал жұмыс берушінің кінәсінен болғанда - қызметкердің орташа жалақысының кемінде елу пайызы мөлшерінде белгіленеді.

3.1.17. Жеке жүгіну негізінде ұйым қызметкерлеріне ай сайын жалақы төлеу мерзімінен кешіктірмей, жеке дербес шоттар (есеп айырысу парақтары) беріледі.

3.1.18. Қызметкерлерге жалақы есепті айдан кейінгі айдың 5-і күніне дейін, айына бір рет ақшалай нысанда (теңгемен) төленеді.

## 4. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ МЕН ТЫНЫҒУ УАҚЫТЫ

Ұйым Жұмыскерлері жұмыс уақыты ағымында адал, сапалы және өнімді еңбек етуге міндетті.

4.1. Жұмыс уақыты – жұмыскер жұмыс берушінің актілеріне және еңбек шартының талаптарына сәйкес еңбек міндеттерін орындайтын уақыт, сондай-ақ ҚР Еңбек Кодексіне, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілеріне, ұжымдық шартқа, жұмыс берушінің актісіне сәйкес жұмыс уақытына жатқызылған өзге де уақыт кезеңдері.

4.2. Ұйым Жұмыскерлерінің жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы аптасына 40 сағаттан аспауға тиіс.

Еңбек шартында жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы үшін төленетіндей төлемақымен ұзақтығы азырақ жұмыс уақытына жол берілуі мүмкін.

Қысқартылған жұмыс уақыты еңбек өндірістік объектілерде аттестация нәтижесімен бекітілген ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайындағы жұмыскерлерге, бірінші және екінші топтағы мүгедек-жұмыскерлерге, кәмелетке толмағандарға қолданылады. Еңбек шартын жасасқан кезде, сондай-ақ еңбек қатынастары үдерісінде жұмыскер мен жұмыс беруші арасында жазбаша келісім бойынша толық емес жұмыс уақыты белгіленуі мүмкін.

4.2.1. Еңбек Кодексінде және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, күнделікті жұмыстың ұзақтығы 8 сағаттан аспайды. Бірінші және екінші топтардағы мүгедек жұмыскерлердің күнделікті жұмысының (жұмыс ауысымының) ұзақтығы жеті сағаттан аспайды.

4.3. Жұмыс режимі мен ауысымдық кестелері Кәсіподақтың келісімімен Жұмыс беруші дайындайды және бекітеді. Ұйымда нақты жұмыс режимі мен кестелері бұйрықпен – Кәсіподақпен келісілген өкіммен бекітіледі.

Жұмыс берушінің өндірістік қызмет режимі, не өндірістік үдерістің ұзақтығы, не күнделікті жұмыстың жол берілетін ұзақтығынан асатын жағдайларда ауысымдық жұмыс белгіленуі мүмкін.

Жұмыс беруші ауысым кестелерін осы кестелер қолданысқа енгізілгенге дейін кемінде күнтізбелік 10 (он күн) бұрын жұмыскерлерге хабарландырылады.

4.4. Өндірістік-техникалық және ұйымдастырушылық жағдайларға байланысты демалыс күндері учаскелерде жұмыстарды тоқтату мүмкін болмайтын жағдайда, егер айлық немесе апталық жұмыс уақыты нормасындағы келісілген кестеден артып кетпесе, демалыс күндері аптаның басқа күндерінде («жылжу» қағидасы бойынша) беріледі.

4.5. Жұмыс берушінің Кәсіподақпен келісімі бойынша жұмыстың жекелеген учаскелерінде есепті кезеңдегі жұмыс уақытының ұзақтығы жұмыс сағатының қалыпты санынан аспауы үшін жұмыс уақытының



жинақталған есебін енгізуге рұқсат беріледі. Есепті кезеңді 1 жыл деп бекіту (өндірістік қажеттілік пайда болған жағдайда).

4.6. Жұмыс уақытының жинақталған есебін енгізу тәртібі жергілікті нормативтік актілермен анықталады. Күні бойғы жұмыс күнінің (ауысымның) өнімділігі бірдей емес, жекелеген жұмыс түрлерінде жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы күнделікті жұмыстың белгіленген ұзақтығынан аспауы үшін жұмыс күні бөліктерге бөлінуі мүмкін (өндірістік қажеттілік пайда болған жағдайда) (Қосымша №1).

4.7. Ұйымда жұмыскердің келісімі бойынша үстеме жұмысқа жол беріледі.

4.8. Техногенді сипаттағы жағдайларға байланысты бір күндік бос тұрып қалу барысында, Жұмыскерлердің келісімен нақты орындалған жұмыс көлемі үшін жалақыны төлеу арқылы, жұмыс айының ұзақтылығы шегінде бекітілген жұмыс ауысымын басқа күндерге ауыстыруға жол беріледі.

4.9. Тынығуға және тамақтануға арналған үзілістің басталуы, аяқталуы мен ұзақтылығы еңбек шартымен және ішкі еңбек тәртібі ережесімен анықталады.

4.10. Тынығу уақыты - жұмыскердің еңбек міндеттерін орындаудан бос және өз қалауы бойынша пайдалана алатын уақыты.

4.11. Жұмыскерге күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ішінде тынығуға және тамақтануға арналған, ұзақтығы бір сағаттан кем болмайтын үзіліс беріледі. Бұл үзіліс жұмыс уақытына қосылмайды және жұмыскердің өз қалауы бойынша пайдаланады.

4.12. Өндіріс жағдайлары бойынша үзіліс беру мүмкін болмайтын жұмыстарда Жұмыс беруші Жұмыскерді жұмыс уақытында тынығу және тамақтану мүмкіндігімен қамтамасыз етуге міндеттенеді. Мұндай жұмыстардың тізбесі, тынығудың және тамақтанудың тәртібі мен орны Жұмыс берушінің актілерімен белгіленеді.

4.13. ҚР Еңбек Кодексіне сәйкес бір жарым жасқа толмаған балалары бар жұмыс істейтін әйелдерге тынығуға және тамақтануға арналған үзілістен бөлек, баланы тамақтандыруға арналған қосымша үзілістер беріледі.

4.14. Бес күндік жұмыс аптасы режимінде Жұмыскерлерге екі демалыс күні беріледі. Жалпы демалыс күндері болып сенбі және жексенбі табылады. Алты күндік жұмыс аптасында демалыс – жексенбі.

4.15. Жылдың суық немесе ыстық мезгілінде ашық ауада, жылытылмайтын жабық үй-жайларда жұмыс істейтін, сондай-ақ тиеу-түсіру жұмыстарында істейтін жұмыскерлерге жылыну не салқындау және тынығу үшін жұмыс уақытына қосылатын арнайы үзілістер беріледі. Жұмыс беруші жұмыскерлердің жылынуына, салқындауына және тынығуына арналған үй-жайлардың жабдықталуын қамтамасыз етуге міндетті.

4.16. Бір жарым жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге, бір жарым жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған әкелерге (бала асырап алушыларға) баланы (балаларды) тамақтандыру үшін жұмыстың әрбір үш сағатынан сиретпей ұзақтығы мынадай:

1) бір баласы барларға – әрбір үзіліс кемінде отыз минут;

2) екі немесе одан көп баласы барларға – әрбір үзіліс кемінде бір сағат болатын қосымша үзілістер беріледі.

Жұмыскердің өтініші бойынша баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер тынығуға және тамақтануға арналған үзілістерге қосылады не жиынтық үзілістер жұмыс күнінің (ауысымның) басында немесе аяғында беріледі.

Баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер жұмыс уақытына қосылады. Үзілістер уақытында әйелдердің, әкелердің, бала асырап алушылардың орташа жалақысы сақталады.

4.17. Қаржылық мүмкіндігі болған жағдайда, ұжымдық шартпен жұмысшыларға ұзақ уақыт үздіксіз жұмысы үшін, маңызды, күрделі, тығыз жұмыстарды, сонымен қатар өзге де сипаттағы жұмыстарды орындағаны үшін көтермелеу сипатындағы жыл сайынғы ақы төленетін қосымша демалыс белгіленуі мүмкін.

4.18. Ұйым Жұмысшылар үшін, ұзақтығы күнтізбелік жиырма төрт күннен кем емес, жыл сайынғы ақы төленетін негізгі еңбек демалысы белгіленуі мүмкін. Кейбір санаттағы жұмыскерлер үшін, ұзақтығы әрекет етуші Еңбек заңнамасымен, білім туралы заңнамамен, ұжымдық шартпен белгіленетін жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының көбірек ұзақтылығы белгіленуі мүмкін және ол еңбек шартымен бекітіледі.

Жұмыс берушінің келісімі бойынша жыл сайынғы демалыс екі бөліктерге бөлінуі мүмкін.

4.18.1. Білікті жұмыскерлерге ұзақтығы күнтізбелік 30 күнді жыл сайынғы еңбек демалысы бекітіледі. Профессорлық-оқытушылық құрамына ұзақтығы күнтізбелік 56 күнді жыл сайынғы еңбек демалысы қарастырылады (Қосымша 2).

4.18.2. Жұмыскерлерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын берудің кезектілігі, жыл сайын Жұмыс беруші Кәсіподақтың келісімі бойынша бекітетін демалыстар кестесіне сәйкес айқындалады, не тараптардың келісімі бойынша демалыстар кестесінен тыс белгіленеді.

4.18.3. Демалыстар кестесі өндірістік қажеттілікке байланысты өзгертілген жағдайда, Жұмыс беруші бұл туралы Жұмыскерге еңбек демалысы басталардан кемінде екі апта бұрын хабардар етуге міндетті.

4.18.4. Өндірістік қажеттілік жағдайында жыл сайынғы еңбек демалысын Жұмыскердің келісімімен үзуге рұқсат етіледі. Әкімшілік еңбек демалысынан кері шақыртып алған кезде, демалыстың пайдаланылмаған бөлігін тараптардың келісімі бойынша басқа күнге ауыстырылуы, келесі жылдың демалысына қосылуы, не пайдаланылмаған демалысы үшін өтемақы төленуі мүмкін. Жұмыскердің қосымша демалыс күндерін толық қолданған жағдайда, кезекті демалыстан кері шақырып алуға жол беріледі. Он сегіз жасқа толмаған жұмыскерді, жүкті әйелдерді және ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда

істейтін жұмыскерлерді жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысынан кері шақыртып алуға жол берілмейді.

4.18.5. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы мынадай жағдайларда:

- жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіз болғанда;
- жүктілікке және босануға байланысты демалыс кезінде толық немесе оның бір бөлігі ауыстырылады.

4.18.6. Жыл сайынғы еңбек демалысына ақы төлеу – ол басталғанға дейінгі үш жұмыс күнінен кешіктірілмей, ал еңбек демалысы демалыстар кестесінен тыс берілген жағдайда, ол берілген күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

4.19. Университет жұмыскерлеріне еңбек ақыны төлеу, сыйлықақы беру және өзге де сыйақыларды төлеу шарттары жөнінде Ережеге сәйкес, біліктілігі жоқ жұмыскерлерді қоспағанда, ұйым жұмыскерлеріне жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын беруде денсаулығын жақсартуға арналған жәрдемақы төленеді (Қосымша №3).

4.20. Зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайындағы жұмыскерлерге Еңбек туралы заңнамада белгіленген жағдайлар мен тәртіпте қосымша демалыс беріледі. Жыл сайынғы қосымша демалыс жыл сайынғы негізгі демалыспен бірге беріледі (Қосымша №4).

4.21. Жұмыс беруші жұмыскердің өтініші негізінде оған күнтізбелік бес күнге дейін жалақы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін:

- неке тіркелгенде;
- бала туылғанда;
- жақын туыстары қайтыс болғанда;
- өзге де жағдайларда.

4.22. Бастауыш мектеп жасындағы (0-4 сыныптар) балаларды тәрбиелеп отырған әйел адамдарға (жекелеген жағдайда ер адамдарға) өтініш бойынша 1 қыркүйекте бір күндік төленетін демалыс беріледі.

4.23. Жұмыс берушімен, білім беру ұйымдарында оқып жүрген жұмыскерлерге 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 демалысының ақысы тараптардың келісімі бойынша анықталады.

4.24. Жұмыс беруші «Болашақ» халықаралық стипендиясы шеңберінде шетелге оқуға, тағылымдамаға жіберілген жұмыскерлерге жұмыс орнын (лауазымын) сақтай отырып, оқу демалыстарын береді.

4.25. Жұмыс берушімен Ұйым қызметкерлеріне жүктілікке және босануға байланысты; жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерлерге; бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс беріледі.

4.26. Жұмыс беруші жұмыскерге ұзақтығы көрсетіле отырып және баланың туу туралы куәлігі немесе басқа құжат ұсыныла отырып жазбаша

өтініші негізінде бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс беруге міндетті:

- 1) ата-анасының таңдауы бойынша – баланың анасына не әкесіне;
- 2) баланы жалғыз тәрбиелеп отырған ата-анаға;
- 3) ата-ананың қамқорлығынсыз қалған баланы іс жүзінде тәрбиелеп отырған басқа туысына не қамқоршысына;
- 4) жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерге.

4.26.1. Жұмыскер бала күтіміне байланысты демалысты бала үш жасқа толғанға дейін толық немесе бөліп қолдана алады.

4.26.2. Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс уақытында жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) сақталады. Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс аяқталғанға дейін жұмысқа шыққан жағдайда Жұмыскер, Жұмыс берушіге өзінің ниеті туралы жұмыс басталғанға дейін бір ай бұрын ескертуге міндетті.

## **5.КАДРЛЫҚ САЯСАТ**

Тараптар, жалдау, жұмыстан босату, жұмыспен қамтылу және қызметкерлерді жетілдіру шарттары еңбек заңдылығының талаптарына сәйкес реттеледі деп таниды.

### **5.1. Еңбектік қатынастар**

Тараптар мыналарды негізге алады:

5.1.1. Жұмыскер мен Жұмыс беруші арасындағы еңбектік қатынастары осы Шартпен және еңбек заңдылығына сәйкес жазбаша нысанда жасалған, еңбек шартымен реттеледі.

5.1.2. Жұмысқа қабылдау жасалған Еңбек шарты негізінде шығарылатын Жұмыс берушінің бұйрығымен рәсімделеді.

5.1.3. Жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату туралы актісінің көшірмесі жұмыс берушінің актісі шығарылған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде жұмыскерге табыс етіледі не оның табыс етілгені туралы хабарламасы бар тапсырысты хатпен пошта арқылы оған жіберіледі.

5.1.4. Жұмыс беруші еңбек шарты тоқтатылған күні жұмыскердің еңбек қызметін растайтын құжатты беруге міндетті.

Жұмысқа қабылдау кезінде Жұмыс беруші Жұмыскерді Ұйымдағы ішкі еңбек тәртібі ережесімен, Жұмыскердің жұмысына (еңбектік қызметі) қатысы бар Жұмыс берушінің өзге де актілерімен таныстыруға міндетті.

5.1.5. Еңбек шарты Еңбек заңдылығында қарастырылған негіздер бойынша тоқтатылуы мүмкін.

5.1.6. Тараптар, жұмыскердің еңбектік құқықтарын іске асыру мәселелерін шешу барысында Кәсіподақтың пікірін ескереді және өзара кеңесу жүргізіледі деп келісімге келді.

5.1.7. Профессорлық-оқытушылық құрамына конкурс өткізу тәртібі, шарттары, кезектілігі Кәсіподақпен келісілген, академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды университетінің профессорлық-оқытушылық құрамының және ғылыми қызметкерлерінің бос қызмет орнын ауыстыруға конкурс өткізу туралы Ережеге сәйкес анықталады.

5.1.8. Жұмыскерлердің аттестациядан өту тәртібі, шарттары, кезектілігі Кәсіподақпен келісілген, академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды университетінің профессорлық-оқытушылық құрамына аттестация өткізу туралы Ережеге, Ұйымның әкімшілік және оқу-көмекші қызметкерлерін аттестациялау жөнінде Ережеге сәйкес анықталады.

5.1.9. Ұйымды тұтас алғанда немесе оның құрылымдық бөлімшелерінің таратылуы, салдары еңбек жағдайының нашарлауына, не Жұмыскерлер санының босатылуына алып келетін толық немесе жартылай өндірісті тоқтата тұру, тек Кәсіподақты алдын ала хабардар еткен жағдайда ғана жүзеге асады. Алдағы санының босатылуы туралы бір ай бұрын кешіктірмей Жұмыскерлер жеке ескертіледі.

## **5.2. Жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету**

5.2.1. Тараптар жұмыспен қамтылуға кепілдік беру Жұмыскерлердің тіршілігін қамтамасыз етудің маңызды шарты болып табылатынын таниды.

Жұмыс беруші міндетті:

5.2.2. Жұмыскерлердің жаппай босатылуына алып келуі мүмкін саны немесе штаттың қысқартылуы, өндіріс көлемінің, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемінің төмендеуі жөнінде шешімді қабылдау кезінде, тиісінше шараларды жүргізуді бастағанға дейін алдын ала кем дегенде екі айдан бұрын Кәсіподақты жазбаша хабардар ету.

Кәсіподаққа, Жұмыскерлердің саны мен штатының алдағы қысқартылуы туралы бұйрық көшірмесін, айлар бойынша бөлу арқылы Жұмыскерлердің босатылуының жоспар-кестесін, қысқартылатын Жұмысшылар мен лауазымдардың тізімін, бос орын тізімін беру.

Өндіріс көлемінің, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемі төмендеуі кезінде, себебін көрсете отырып (еңбек шартын бұзу қажеттілігі мен жұмыс берушідегі экономикалық өзгерістер арасындағы тікелей байланыстың болуы) университет Кәсіподағына кем дегенде бір ай бұрын жазбаша хабарлама жіберу.

Тараптар келісімге келді:

5.2.3. Алдағы 90 күннің ішінде ұйым жұмыскерлерінің жалпы санының 10% астам, шығарылатын Жұмыскерлердің сандық көрсеткішін жаппай босату деп есептеу.

5.2.4. Босатылған Жұмыскерлерге айлық орташа жалақы мөлшерінде өтемақылар төленеді.

5.2.5. Жұмыс беруші, жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар және көрсетілетін

қызметтер көлемі азайған жағдайда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде екі айдағы орташа жалақы мөлшерінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемдерін жүргізеді.

5.2.6. Қысқартылуға жататын Жұмыскерлерді Университеттегі басқа бос орынға еңбекке орналастыру бойынша шараларды іске асыру. Бөлімшелер ішінде кадрлық ауыстыру мүмкін болмаған жағдайда осы жұмыскерлерді басқа бөлімшелерге қажет кәсіптерге алдын ала оқыту, қайта даярлау жүргізу.

5.2.7. Жұмыскерлердің келесі санаттарымен штаттың (санының) қысқартылуы бойынша еңбек шартын бұзбау:

- үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен;
- жүкті әйелдермен;
- он төрт жасқа дейінгі баласы бар жалғыздікті аналармен, әкелермен;
- он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баласы бар жұмыскерлерге;
- ұйымда жұмыс істеу кезеңінде еңбек үстінде мертліккен, кәсіби ауруға шалдыққан тұлғаларға;
- зейнеткерлік жасқа жетуіне 2 жылдан кем емес уақыт қалған тұлғаларға.

5.2.8. Кәсіподақ төрағасын конкурстық және аттестациялық комиссия құрамына енгізу.

5.2.9. Сұраным немесе алдын ала шарт бойынша Ұйымға жұмыс істеу үшін келген жас мамандарға – оқу орнының түлектеріне мамандық бойынша жұмыс беруді қамтамасыз ету.

5.2.10. Жыл сайын Кәсіподақпен бірлесіп Ұйым жұмыскерлерін кәсіби дайындау, қайта дайындау және біліктілігін арттырудың қажетті көлемін анықтау.

5.2.11. Жұмысшылардың саны мен штатының қысқартылуы бойынша шараларды жүргізуде Жұмыс беруші Жұмыскердің жазбаша келісімімен, ҚР Еңбек Кодексінде қарастырылған шарттар мен тәртіпте бір жолғы өтемақы төлемдерін төлей отырып, жұмыстан босату жөнінде ескерту мерзімі өткенге дейін онымен еңбек шартын бұзуға құқығы бар.

5.2.12. Қызметкерлер санын немесе штатын қысқарту кезінде еңбек өнімділігі және біліктілік деңгейі өте жоғары Қызметкерге жұмыста қалдырудың басым құқығы беріледі. Еңбек өнімділігі мен біліктілік деңгейі тең болған кезде отбасындағы жұбайлардың біреуінде жұмыссыз мәртебесі бар адамға жұмыста қалдырудың басым құқығы беріледі (Кәсіподақтың дәлелді пікірін ескере отырып).

5.2.13. Жұмыстан босатылған Қызметкерлерді жұмысқа орналастыру бойынша өзара кеңестер өткізу үшін кәсіпорынның құрылымын өзгертуіне, қайта құрылуына, таратылуына дейін кем дегенде екі ай бұрын Университет Кәсіподағын хабардар ету.

5.2.14. Қызметкерлер санын немесе штатын қысқарту, жаппай жұмыстан босату кезінде ұйымдағы кем дегенде 10 жылдық жұмыс өтілі бар зейнеткерлік жасы алдындағы адамдардан (зейнеткерлікке шығуына 1 жыл

қалған) басқаларын, Кәсіподақтың келісімімен жыл бойы 3 айға дейінгі мерзімге толық емес жұмыс уақыты режимін енгізу. Бұл ретте қызметкерлердің жалақысы ағымдағы жылға Қазақстан Республикасында белгіленген, ең төменгі айлық жалақы мөлшерінен кем болмауы тиіс.

### **5.3. Қызметкерлерді жетілдіру**

Жұмыс беруші міндеттенеді:

5.3.1. Университеттің дамуы мен қызмет істеуі үшін кәсіби дайындау, қайта дайындау және біліктілікті жетілдіру көлемі мен қажеттілігін анықтау.

5.3.2. Жұмыс берушімен келісім (шарт) бойынша және біліктілікті жетілдіру және кәсіби дайындау, қайта дайындауды өтуші жұмыскерлерге қамтамасыз ету: жұмыстан босату не толық емес жұмыс уақыты жағдайында жұмысты орындауды.

5.3.3. Біліктілікті жетілдіру және кәсіби дайындау, қайта дайындауды өтуші жұмыскерлер Еңбек Кодексімен, ұжымдық, еңбек шарттарымен көзделген кепілдіктерді пайдаланады.

5.3.4. Біліктілікті жетілдіру және кәсіби дайындау, қайта дайындау аяқталған соң білім алушы, оқу шартында тараптармен келісілген мерзімде жұмыс берушіде жұмыс істеуге міндетті.

5.3.5. Жұмыскердің кінәсі салдарынан оқыту шартында бекітілген мерзімге дейін жұмыскердің бастамасы бойынша немесе жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған жағдайда, еңбекпен өтелмеген мерзімге пропорционалды түрде жұмыскер, оны оқытуға байланысты шығындарды жұмыс берушіге өндіріп береді.

5.3.6 Білім алушының Жұмыс берушінің жіберуі бойынша біліктілікті жетілдіруі және кәсіби дайындауы, қайта дайындауы жұмыс берушінің қаражаттары немесе оқыту шартына сәйкес Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған өзге де қаражаттар есебінен жүзеге асады.

## **6. ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР МЕН ЖЕҢІЛДІКТЕР**

Әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер Университеттің ұжымдық шарт жасасқан, барлық Жұмыскерлерге қолданылады.

Кәсіподақтың Атқарушы комитетінің штаттағы жұмыскерлері Университеттің басқа Жұмысшылары сияқты, әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктерді иеленеді.

Жұмыс беруші:

6.1.1. Ауыр материалдық жағдайға: қайғылы оқиғалар, қымбат бағалы емдеуді төлеу, отау жасау және т.б. ұшыраған Университет Жұмыскерлеріне Кәсіподақпен келісілген әлеуметтік қолдау көрсетіледі.

6.1.2. Университет ардагері – Жұмыскерлерді жерлеуді ұйымдастыруда көмек көрсету.

6.1.3. Жұмыскер еңбек өтіліне байланысты өндірістік үрдісті жетілдіргені, жоғарғы өнімділікке, кәсіпорынның жұмысына елеулі қосқан үлесіне, қоғамдық жұмысы, адал еңбегі үшін, мерейтой күндері құрметіне көтермелейді.

6.1.4. Қаржылық мүмкіндігі болған жағдайда Университетте 20 жылдан кем емес үзіліссіз жұмыс өтілі бар болған жағдайда, Ұйымда жұмысын әрі қарай жалғастыру мүмкіндігі болмаса, I және II топтағы мүгедектікті белгілеуге байланысты еңбек шартын бұзу барысында, сонымен қатар жасына байланыссыз зейнеткерлікке шығуына байланысты Жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу барысында, адал еңбегі үшін бір жолғы марапаттау төлемақысы төленуі мүмкін. Үзіліссіз өтілі зейнеткерлік жасқа жету немесе мүгедектікті бекіту күніне сәйкес есептеледі.

6.1.5 Қаржылық мүмкіндігі болған жағдайда Ұйымда 20 және көбірек жыл мінсіз істеген адал ниетті Жұмыскерлерді, «Еңбек сіңірген қызметкері» атақ берілуі арқылы марапаттау.

6.1.6. Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес еңбекке уақытша жарамсыздық парағын төлеу («Еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша әлеуметтік жәрдемақының мөлшерлерін айқындау туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы №1103 қаулысы).

6.1.7. Жұмыскерлердің еңбектік қызметін растайтын құжаттардың және жинақтаушы зейнетақы қорына ақша ұсталуы мен аударылуы жөнінде ақпараттардың сақталуын қамтамасыз ету.

6.1.8. Тараптар келісімге келді: жұмыскерлердің еңбектік, тұрмыстық және дем алу жағдайын жақсарту бойынша жұмысты жалғастыру.

6.1.9. Университетте жастар іс-қимылын әрі қарай дамыту мақсатында, кадрлық әлеуетті дамыту стратегиясы мен кадрлық саясатқа сәйкес, жастарды физикалық, білім беру, мәдени, рухани дамуы үшін әлеуметтік-экономикалық, ұйымдастырушылық жағдайлар мен кепілдіктерді жасауда, тараптар, жас мамандардың еңбегін қолдауда бірлескен қызметінің басты бағыттарын анықтады:

- жас мамандардың кәсіби өсуі мен бейімделуін олардың тағылымдамадан өтуін қамтамасыз ету;

- жас жұмысшылардың әлеуметтік-экономикалық құқықтарын қамтамасыз ету;

- жас адамдарды қолдау, олардың университет өміріне жасампаз, белсенді қатысуына тарту;

- жастарды әлеуметтік, мәдени, рухани және физикалық дамуы, өмірлік жолын, білім алуда, кәсіби-еңбектік қызметін таңдауда, отбасын құру және нығайту кезеңінде қолдау.

6.1.10. Жұмыс беруші, қаржылық мүмкіндігі болған жағдайда университетте жұмыс істеу кезінде, ӘҚ шақырылғандар, жедел әскери қызмет запасына дағғылар оларды шығарған соң, Университетке қайта оралған



тұлғаларға, егер әрі қарай 3 жылдан кем емес уақыт ұйымда жұмыс істейтін болса, бір жолғы ақшалай көмек көрсету.

6.1.11. Жұмыс беруші, қаржылық мүмкіндігі болған жағдайда жұмыскерлерді республиканың оқу орнындарына біліктілігін жоғарлату курсына жібереді.

6.1.12. Жұмыс беруші Кәсіподақпен бірлесіп міндеттенеді:

- Бірлескен отырысында жастардың жұмыс мәселесін қарастыруға;
- Ұйымның қаржылық мүмкіндігін ескере отырып, жастармен жұмыс жасау бойынша шараларды өткізу шығындарын қаржыландыру;
- Университеттің ардагерлер кеңесіне, олардың қызметіне қолғабыс ету;
- Ардагерлер кеңесімен бірлесіп жыл сайынғы шығындар сметасына сәйкес, Жеңіс күнін, қарттар мен мүгедектердің айын тойлау бойынша шараларды өткізуге көмек көрсету;

- Ардагерлер кеңесімен бірлесіп өздерінің еңбек ұжымымен кездесуін ұйымдастыру;

- Кәсіпорынның ағымдағы қаржылық жыл бюджеті шегінде аса қажет ететін ардагер-зейнеткерлерге қайырымдылық көмек көрсету;

- Ардагерлер кеңесімен бірлесіп, бюджетпен бекітілген шараларға бөлінетін шығындар сметасына сәйкес, ардагер-зейнеткерлерді туған күндерімен, мерейтой күндерімен – 70, 75, 80, 85, 90, 95, 100 жылдығымен құттықтау.

6.1.13. ҚР Зейнетақымен қамсыздандыру туралы заңнамасында бекітілген мерзімнен кешіктірмей және сомада зейнетақылық төлемдер бойынша Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорына зейнетақылық салымдарды аударуды жүзеге асыруға міндеттенеді.

6.1.14. Тараптар мәдени және спорттық-сауықтыру шараларды ұйымдастыруды қамтамасыз етуге міндеттенеді.

6.1.15. Мемлекеттік және ұлттық мерекелерге арналған спорттық-сауықтыру және мәдени-бұқаралық шараларды қаржыландыру мен ұйымдастыруды қамтамасыз ету.

## **7. КӘСПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ ШАРТТАРЫ, ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН КЕПІЛДІКТЕРІ**

7.1. Жұмыскерлер мен Жұмыс берушілер Кәсіподақты, Университет Жұмыскерлерінің ұжымдық шартқа қатысты мәселелер бойынша ерекше өкілі ретінде мойындайды.

7.2. Таңдалған кәсіподақ органдары құқықтары және олардың қызметінің кепілдіктері «Кәсіптік одақтар туралы» заңмен анықталады.

7.3. Жұмыс беруші және оның өкілдерінің Еңбек заңнамасын және өзге де еңбектік құқық нормалары, Шарт міндеттері, сонымен қатар Университет Жұмыскерлерін әлеуметтік-тұрмыстық қызмет көрсету жағдайы мазмұндалған нормативтік құқықтық актілердің сақталуына бақылауды

жүзеге асыру құқығына, таңдалған кәсіподақ органдар мүшелері мен осы органдардың өкілетті өкілдері ие.

Кәсіподақтың еңбекті қорғау бойынша өкілетті тұлғасы болып табылатын, техникалық еңбек инспекторы:

1) Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік-құқықтық актілердің, Жұмыс берушінің Университеттегі жұмыс орындарында қалыпты еңбек жағдайлары мен техника қауіпсіздігін жасау жөніндегі келісімдердің, ұжымдық шарттың сақталуын қоғамдық бақылау арқылы Жұмыс берушінің алдында Қызметкерлердің еңбекті қорғау құқықтарының қорғалуын жүзеге асыруға;

2) өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруге және мемлекеттік еңбек инспекторлары өткізетін, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларын кешенді тексеруге қатысуға;

3) Жұмыс берушіден және Университеттің өзге де лауазымды тұлғаларынан өзінің қызметін орындау үшін қажетті, оның ішінде жазбаша түрде ақпараттар мен түсініктемелер алуға;

4) Жұмыс берушінің еңбекті қорғау бөлігінде келісімдермен, ұжымдық шарттармен көзделген, міндеттемелерді орындауын тексеруді жүзеге асыруға және тексеру қорытындылары бойынша айқындалған бұзушылықтарды жою туралы лауазымды адамдардың атына ұсыныстар енгізуге;

5) өндірістік объектілер мен өндіріс құралдарын сынақтан өткізу және пайдалануға қабылдау жөніндегі комиссиялардың жұмысына қатысуға;

6) еңбекті қорғау туралы нормативтік-құқықтық актілерді әзірлеуге қатысуға, оларға өз ұсыныстарын енгізуге;

7) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнамасының, еңбекті қорғау бөлігінде келісімдер мен ұжымдық шарттар ережелерінің бұзылуына, өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларды жасыруға кінәлі Жұмыс берушіні және Университеттің өзге де лауазымды адамдарын жауапқа тарту туралы талаптармен тиісті мемлекеттік органдарға жүгінуге;

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

9) Қызметкерлердің еңбек міндеттерін орындауға байланысты жарақат алуы немесе денсаулығының өзге де зақымдануы салдарынан келтірілген зиянды өтету құқықтарын қорғау үшін әрі Қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау құқықтарына қысым жасалған басқа да жағдайларда Қызметкерлердің өтініштері бойынша талап қойып соттарға жүгінуге құқығы бар.

7.4. Сайланбалы Кәсіподақ органына сайлануына байланысты негізгі жұмысынан босатылған, Қызметкерлер Университеттің басқа да

қызметкерлері сияқты шарттармен, еңбек құқықтарымен көзделген, кепілдіктерге және жеңілдіктерге ие болады.

7.5. Сайланбалы Кәсіподақ органының құрамына кіретін және өздері мүшелері болып табылатын, сайланбалы Кәсіподақ органының алдын ала келісімінсіз негізгі жұмысынан босатылмаған, Қызметкерлермен Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға, сондай-ақ оларды тәртіптік жазаға тартуға немесе басқа жұмысқа ауыстыруға жол берілмейді.

7.6. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша, сайланбалы Кәсіподақ органының мүшелерімен еңбек шартын бұзуға, олардың өкілеттіліктерінің мерзімі аяқталғаннан кейін 2 жылдың ішінде, жұмыстан шығарудың жалпы тәртібінен басқа, тек тиісті кәсіподақ органының келісімімен жол беріледі.

Жұмыс беруші міндеттенеді:

7.7. Жалақыны нақты беру мерзімі кезінде, жарналарды аудару туралы мәліметтерді беру арқылы, толық көлемде мүшелік кәсіподақ жарналарын ай сайын аудару тәртібін сақталсын.

Кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын Қызметкерлердің жалақысынан (олардың жазбаша өтініші болған жағдайда) ақша қаражатын осындай тәртіппен аударуға міндетті.

7.8. Қажет болған жағдайда негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ қызметкерлеріне жалақысын сақтай отырып, аптасына 2 сағатқа дейін, бірақ айына 10 сағаттан аспайтын, бос уақыт беру.

7.9. Кәсіподақ белсенділерін (сайланбалы Кәсіподақ органының ұсынысы бойынша) кәсіподақ оқуы кезіне, съездерге, конференцияларға, президиумдардың, пленумдар мен комиссиялардың жұмысына делегаттар ретінде қатысуы үшін орташа жалақысын сақтай отырып, жұмыстан босатуға міндетті.

Тараптар келісімге келді:

7.10. Бөлімшенің кәсіподақ бюросының, Кәсіподақтың тұрақты әрекет ететін комиссиясының, бірлескен комиссиялардың құрамына Жұмыскерлердің барлық санатының өкілдері сайланады.

## **8. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР ДЕНСАУЛЫҒЫ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ**

ҚР Еңбекті қорғау бойынша заңдылықтар мен өзге де нормативтік құқықтық актілердің, еңбек заңдылығы нормаларына сәйкес Жұмыскерлерге дұрыс және қауіпсіз еңбек жағдайын қамтамасыз етуге міндеттенеді.

### **8.1. Еңбекті қорғау**

Жұмыс беруші:

8.1.1. Жұмыс беруші ұжымдық шартта еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі жағдайларын жақсарту жөніндегі іс-шараларды, санитарлық-сауықтыру шараларын көздейді және оларды Кәсіподақтың тиісті органдарымен келісуге;

Қызметкерлер бұл мақсаттарға шығынданбайды. Жұмыс беруші өз қаражатының есебінен жұмыс орнында мемлекеттік стандарт талаптарына, еңбекті қорғау мен еңбек қауіпсіздігі ережелеріне сай келетін, еңбек қауіпсіздігі жағдайларын қамтамасыз етеді.

8.1.2. Жұмыс орындары орналасқан, ғимараттардың (құрылыстардың) өзінің құрылысы бойынша олардың функционалдық мақсатына және еңбекті қорғау мен еңбек қауіпсіздігі талаптарына сай болуын қамтамасыз етуге;

8.1.3. Жұмыс құралдарының осы жұмыс құралы үшін белгіленген, қауіпсіздік нормаларына сәйкес келуін, Қызметкерлердің жұмыс орындарындағы қауіпсіздігін қамтамасыз ету үшін тиісті сақтандыру белгілері мен қоршаулардың немесе қорғану құрылғыларының болуын қамтамасыз етуге;

8.1.4. Қолданыстағы заңнамалар нормаларына сәйкес, қауіпті өндіріс объектілерінде (учаскелерде) жұмыс жүргізу үшін Қызметкерлерді жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз етуге;

8.1.5. Жұмыс орындары орналасқан үй-жайлардағы температураның, табиғи және жасанды жарықтандырудың, сондай-ақ желдетудің жұмыс уақыты кезінде еңбектің қауіпсіздік талаптарына сай болуын қамтамасыз етуге;

8.1.6. Қызметкерлерді еңбек жағдайлары зиянды (шаң-тозаң, газдану және басқа да факторлар) жұмысқа қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз еткеннен кейін жіберуге;

8.1.7. Қызметкерлердің кәсіби және жалпы аурулармен науқастануының алдын алу және төмендету және еңбек жағдайларын жақсарту мақсатында белгіленген тәртіпте зиянды өндірістік факторларға құрал- саймандық өлшеу жүргізуді іске асыруға;

8.1.8. Базалық лауазымдық жалақыға қоса зиянды еңбек жағдайлары үшін ай сайын қосымша ақы төлеу, кем дегенде 6 күнтізбелік күн мөлшерінде қосымша ақылы демалыс белгілеу, қолданыстағы заңнамаларға сәйкес және жұмыс орнын еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау негізінде зиянды еңбек жағдайларымен байланысты жұмыстардағы университет қызметкерлеріне жұмыста нақты қанша күн болғанына және оның ұзақтығына қарамастан, бір ауысым үшін 0,5 литр сүт (және/немесе соған тең келетін басқа тағам өнімдерін) беруге; (Қосымша №4).

8.1.9. Еңбек жөніндегі өкілетті мемлекеттік органмен белгіленген, нормаларға сәйкес қызметкерлерге қажетті санитарлық-гигиеналық жағдайлар жасау, арнайы киімдер мен аяқ киімдер беруді және жөндеуді қамтамасыз ету, оларды профилактикалық өңдеу құралдарымен, жуу және залалсыздандыру құралдарымен, медициналық қобдишамен, емдеу-профилактикалық тағамдармен жабдықтауға;

8.1.10. Лас жұмыстармен айналысатын Қызметкерлер үшін душ қабылдайтын бөлмелердің жұмысын ұйымдастыруға;

8.1.11. Зиянды заттар теріге әсер етуі мүмкін болатын, жұмыстарда белгіленген норма бойынша жуып тазалағыш және май кетіретін құралдарды тегін беруге;

8.1.12. Органикалық еріткіштермен, техникалық майлармен, жағармайлармен, құрыммен, лактармен және бояулармен, шайырлармен, мұнай өнімдерімен, қышқылдар мен сілтілердің суда еріген ерітінділерімен, майлы эмульсиялармен жұмыс істейтін Қызметкерлерді теріні қорғайтын және тазалайтын тиімді дерматологиялық құралдармен қамтамасыз етуге міндетті.

Қызметкер:

8.1.13. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нормалардың, ережелер мен нұсқаулықтардың талаптарын, сондай-ақ жұмыс берушінің өндірісте жұмысты қауіпсіз жүргізу жөніндегі талаптарын сақтауға міндетті.

Еңбекті қорғау талаптарын бұзғаны үшін Қызметкер қолданыстағы заңнамаға сәйкес жауаптылықта болады.

Тараптар келісімге келді:

8.1.14. Қызметкердің өзінің немесе айналасындағы адамдардың өмірі мен денсаулығына тікелей қауіп туындаған жағдайда жұмысты орындаудан бас тартуы оны тәртіптік және (немесе) материалдық жауапкершілікке тартуға әкеп соқпайды.

Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды бұзуының салдарынан жұмысын тоқтатқан уақытқа Қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) және орташа жалақысы сақталады.

8.1.15. Еңбек міндеттерін орындау кезінде қызметкердің өмірі мен денсаулығына зиян келтірілген жағдайда, оған келтірілген зиянды орнына келтіру Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексімен және азаматтық заңнамаларымен көзделген, тәртіпте және жағдайда жүргізіледі.

8.1.16. Қызметкер өндірісте қаза тапқан, сондай-ақ еңбек үстінде мертiгy (кәсiби ауру) салдарынан мүгедек қайтыс болған жағдайда ұжымдық шартқа сәйкес Жұмыс беруші:

- жерлеуге жұмсалған шығыстарды өтейді;
- қаза тапқанның (қайтыс болғанның), онымен бірге тұратын отбасына оның үш орташа айлық жалақысынан кем болмайтын мөлшерде біржолғы жәрдемақы төлейді.

## **8.2. Денсаулықты қорғау**

Жұмыс беруші міндеттенеді:

8.2.1. Зиянды және ауыр еңбек жағдайлары бар жұмыстарда ұзақ (10 жылдан артық) уақыттар бойы жұмыс істеген, Қызметкерлерді, сондай-ақ кәсіби аурулардың белгілері байқалған, Қызметкерлерді олардың келісімімен зиянды еңбек жағдайлары төмен жұмыс орындарына ауыстырады.

8.2.2. Қызметкердің дәлелді себепсіз міндетті медициналық тексеруден өтуден бас тартуын еңбек тәртібін бұзу ретінде қарастыруға. Қызметкерлерді

олар медициналық тексеруден өтуден немесе олар жүргізілген тексеріс нәтижелері бойынша жасалған ұсыныстарды орындаудан жалтарған жағдайда еңбек міндеттемелерін орындауға жібермеуге.

8.2.3. Ауыр жұмыстарда, зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда істейтін Қызметкерлерді Қазақстан Республикасы заңнамасында белгіленген тәртіппен, мерзімдік медициналық қаралудан және тексеруден өткізуді өз қаражаты есебінен ұйымдастыру (Қосымша №4).

8.2.4. Ерекше қауіпті жұмыстармен, машиналармен және тетіктермен байланысты жұмыстарда істейтін қызметкерлер ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтуге тиіс. Ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өту талап етілетін кәсіптердің тізімін денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік орган айқындайды.

8.2.5. Қазақстан Республикасының заңнамаларында көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайларын өзгерте отырып, басқа жұмысқа ауыстырылғанда не кәсіби аурулардың белгілері байқалған кезде Қызметкерлерді міндетті мерзімдік медициналық тексеруден және ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өз қаражаты есебінен өткізуге міндетті.

8.2.6. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құруға міндетті.

8.2.7. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құрамы Жұмыс беруші мен Кәсіподақтың бірлескен шешімімен бекітіледі.

8.2.8. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңесті жұмыс беруші мен қызметкерлердің өкілдерінің ішінен кеңес мүшелерімен сайланған төраға басқарады.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімі жұмыс беруші мен қызметкерлер үшін міндетті болып табылады.

8.2.9. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес жұмыс беруші мен қызметкерлердің еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, жарақаттану мен кәсіби аурулардың алдын алу жөніндегі бірлескен іс-қимылдарын ұйымдастырады, сондай-ақ техникалық еңбек инспекторларының жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары мен еңбектің қорғалуына тексеру жүргізуін ұйымдастырады.

8.2.10. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың кандидатуралары Кәсіподақпен, ал ол болмаған кезде қызметкерлердің кем дегенде үштен екісі қатысқан жағдайда, көпшілік дауыспен ұйым қызметкерлерінің ішінен қызметкерлердің жалпы жиналысында ұсынылады.

8.2.11. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен бекітіледі.

8.2.12. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың мәртебесі, құқықтары мен міндеттемелері және сондай-ақ олардың

бақылауды жүзеге асыру тәртібі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен айқындалады.

## **9. ТАРАПТАРДЫҢ МАТЕРИАЛДЫҚ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ**

9.1. Еңбек шарты тараптары екінші тарапқа келтірген зиян (залал) үшін, Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне және өзге де заңдарына сәйкес оны өндіреді.

9.2. Зиян (залал) келтірген соң еңбек шартының тоқтатылуы, еңбек шарты тараптардың екінші тарапқа келтірген зиянды (залалды) өндіріп алу бойынша материалдық жауапкершіліктен босатпайды (Қосымша №4).

9.3. Жұмыс беруші жұмыскер алдында материалдық жауапкершілікте болады:

1) жұмыскердің өз жұмыс орнында еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айырғаны үшін, келтірілген зияны үшін;

2) жұмыскердің мүлкіне келтірілген зияны үшін;

3) жұмыскердің денсаулығы мен (немесе) өміріне келтірген зияны үшін.

Жұмыс беруші, басқа жұмысқа заңсыз ауыстыруы, жұмыскерді жұмыс орнына жібермеуі, еңбек шартының ережелерінің біртарапты өзгертуі, жұмыстан шеттету, еңбек шартын бұзу жағдайында жұмыскерге алмаған жалақысын және өзге де тиесілі төлемдерді өндіріп беруге міндетті.

9.4. Жұмыскер Жұмыс беруші алдында жауапта болады:

1) жұмыс берушінің мүлкін зақымдау немесе жоғалтудан келтірген зияны үшін;

2) жұмыскердің іс-әрекеті (әрекетсіздігі) нәтижесінде келтірген зияны үшін.

9.5. Оған берілген мүліктер мен құндылықтарды сақтау, өңдеу, сату (жіберу), тасымалдау, қолдану немесе басқа да өндірісте қолдану үрдісінде жұмысты орындаушы немесе лауазымды иеленуші Жұмыскер мен Жұмыс беруші, жұмыскерге берген мүліктер мен өзге де құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін жұмыскердің толық жеке материалдық жауапкершілігі туралы жазбаша нысанда шарт жасасады (Қосымша №5).

9.6. Келтірген зияны үшін әр бір жұмыскердің материалдық жауапкершілігін ажырату мүмкін болмаған жағдайда, мүліктер мен құндылықтарды сақтау, өңдеу, сату (жіберу), тасымалдау, қолдану немесе басқа да өндірісте қолдану үрдісінде жұмысты бірлесіп орындаушы жұмыскерлер мен Жұмыс беруші, жұмыскерлерге берген мүліктер мен өзге де құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін жұмыскерлердің толық ұжымдық (ортақ) материалдық жауапкершілігі туралы жазбаша нысанда шарт жасасады.

9.7. Екінші тарапқа зиян (залал) келтірген еңбек шартының тарапы, ерікті тәртіпте не сот шешімі негізінде Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексімен және заңдарымен бекітілген мөлшерде оны өндіреді.

## 10. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ ЕРЕЖЕЛЕРІН ОРЫНДАМАНДЫҒЫ ҮШІН ТАРАПТАРДЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

10.1. Шартқа қол қойған әр бір тарап өзінің өкілеттігі шегінде оның мақсаттарын іске асыру үшін жауапкершілікте болады және теңдік және өзара сыйлаушылық, жол беру және келісушілік қағидалары негізінде туындаған мәселелерді шешуде ынтымаққа келуге міндеттенеді.

10.2. Ұжымдық шартты жасасу, өзгерту бойынша ұжымдық келіссөздерге қатысуға жалтарушы және келісілген ұжымдық шартқа қол қоюдан заңсыз бас тартқан тарап өкілдері ҚР заңнамасына сәйкес жауапкершілікте болады.

10.3. Ұжымдық шартты бұзғаны және орындалмағаны, сонымен қатар объективті себептер болмаған жағдайда, оның орындалуына бақылауды жүзеге асыру үшін қажетті ақпаратты ұсынбағаны үшін кінәлі тұлғалар Осы Шартқа және ҚР Заңнамасына сәйкес жауапкершілікте болады.

## 11. ТАРАПТАРДЫҢ ДЕРЕКТЕМЕЛЕРІ

«Академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды университеті оқытушыларының қызметкерлерінің жергілікті кәсіптік одағы»

«Академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы

«Академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды университеті оқытушыларының, қызметкерлерінің жергілікті кәсіптік одағы»  
ҚБ реквизиттері  
СТН 302000048817  
БСН 970 240 005 609  
ЖТК KZ576010191000078942  
БИК HSBKKZKX  
"Қазақстан Халық Банкі" АҚ  
Код 18

КЕ АҚ Е.А.Бөкетов атындағы ҚарУ деректемесі  
СТН 302000033720  
ЖТК KZ796010191000077867  
БИК HSBKKZKX  
БСН 990540002444  
"Қазақстан Халық Банкі" АҚ  
Код 16  
Центр Кредит Банкіндегі деректемесі  
РНН 302000033720  
ИИК KZ988560000004472257  
БИК KСJBKZKX  
БИН 990540002444  
«Банк Центр Кредит» АҚ  
Код 16



## ҰЖЫМДЫҚ ШАРТҚА ҚОСЫМШАЛАР ТІЗІМІ

1. Академик Е.А.Бөкетов атындағы ҚарУ-дың білікті жұмыскерлерінің тізімі.
2. Академик Е.А.Бөкетов атындағы ҚарУ-дың біліктілігі жоқ жұмыскерлерінің тізімі
3. Университетте ауыр, еңбек жағдайлары зиянды (аса зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыс жағдайында жұмыс істеп жүрген қызметкерлер санатының тізімі.
4. Толық жеке материалдық жауапкершілік туралы үлгілік шарт.

**Академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды университетінде жұмыс уақыты жинақталып есептелетін қызметкерлер санатының тізімі.**

1. Кәсіптік одақ келісімі бойынша басқа қызметкерлер.

**Академик Е.А.Бөкетов атындағы ҚарУ-дың білікті  
жұмыскерлерінің тізімі**

**I. Профессор-оқытушылық құрам (ПОҚ):**

1. Қауымдастырылған профессор
2. Профессор ассистенті
3. Еңбек сіңірген профессор
4. Оқытушы
5. Профессор
6. Профессор-зерттеуші
7. Аға оқытушы

**II. Әкімшілік-басқару, әкімшілік-шаруашылық, оқу-көмекші, көмекші және өзге де персонал:**

8. Агроном
9. Әкімші
10. Серіктес әкімші
11. Сүйемелдеуші
12. Мұрағатшы
13. Архивариус
14. Кітапханашы
15. Бухгалтер
16. Жетекші ғылыми қызметкер
17. Жетекші маман
18. Жетекші маман-инженер
19. Жетекші маман-бағдарламашы
20. Жетекші экономист
21. Жетекші бухгалтер
22. Жетекші кітапханашы
23. Жетекші редактор
24. Жетекші инженер
25. Беттеуші
26. Видеограф
27. Жүк автокөлігінің жүргізушісі
28. Жеңіл автокөлік жүргізушісі
29. Дәрігер-терапевт
30. Газ-электр дәнекерлеуші
31. Бас ғылыми қызметкер
32. Бас инженер
33. Бас механик
34. Бас энергетик

35. Бас маман
36. Бас маман-бухгалтер
37. Бас маман-инженер
38. Бас маман-редактор
39. Бас редактор
40. Іс жүргізуші
41. Директор
42. Диспетчер
43. Меңгеруші
44. Киім бөлмесінің меңгерушісі
45. Шеберхана меңгерушісі
46. Бөлім меңгерушісі
47. Өндіріс меңгерушісі
48. Қойма меңгерушісі
49. Шаруашылық меңгерушісі
50. Директордың орынбасары
51. Басшының орынбасары
52. Басшының-бас бухгалтердің орынбасары
53. Өндіріс меңгерушісінің орынбасары
54. Дыбыс режиссері
55. Инженер
56. Инженер-механик
57. Инженер-таксидермист
58. Инженер-телефоншы
59. Инспектор
60. Нұсқаушы
61. Кондитер
62. Корпоративтік хатшы
63. Зертханашы
64. Медбике
65. Әдіскер
66. Бақылау-өлшеу аспаптары және автоматика механигі
67. Кіші ғылыми қызметкер
68. Монтаждаушы
69. Моторшы
70. Отын сорғыларын баптаушы
71. Ғылыми қызметкер
72. Әскери кафедраның бастығы
73. Оператор
74. Жауапты хатшы
75. Төлқұжатшы
76. Аудармашы
77. Түптеуші
78. Аспаз

79. Ректордың көмекшісі
80. Баспасөз хатшысы
81. Бағдарламашы
82. Жоба менеджері
83. Жұмысшы
84. Редактор
85. Референт
86. Басшы
87. Басшы-бас бухгалтер
88. Ректор аппаратының басшысы
89. Үйірме жетекшісі
90. Хатшы
91. Слесарь-сантехник
92. Ректордың кеңесшісі
93. Маман
94. Маман-маркетолог
95. Маман-заңгер
96. Гербарий қорының маманы
97. Төлқұжаттық бақылау жөніндегі маман
98. Маман-бағдарламашы
99. Аға медбике
100. Аға инспектор
101. Аға зертханашы
102. Аға ғылыми қызметкер
103. Аға әкімші
104. Аға кітапханашы
105. Аға механик
106. Аға аспаз
107. Аға жұмысшы
108. Аға оператор
109. Аға экономист
110. Аға бухгалтер
111. Аға әдіскер
112. Аға маман
113. Аға маман-инженер
114. Аға техник
115. Статист
116. Сценарийші-корректор
117. Телеоператор
118. Техник
119. Техникалық редактор
120. Технолог
121. Оқу шебері
122. Ғалым хатшы

123. Қаржы директоры
124. Қор сақтаушы
125. Суретші
126. Экономист
127. Экскурсия жетекшісі
128. Электрмонтер

**Академик Е.А.Бөкетов атындағы ҚарУ-дың біліктілігі жоқ  
жұмыскерлерінің тізімі**

1. Буфетші
2. Гардеробшы
3. Жүк тиеуші
4. Аула сыпырушы
5. Кастелянша
6. Қоймашы
7. Асүй қызметкері
8. Машинист
9. СТК операторы
10. Балташы
11. Автомобильдерге қызмет көрсету жөніндегі жұмысшы
12. Шыны үрлеуші
13. Аға балташы
14. Қоқыс құбырларын аға тазалаушы
15. Бағбан
16. Күзетші
17. Тракторшы-машинист
18. Қоқыс құбырларын тазалаушы
19. Еден жуушы
20. Қоғамдық дәретханаларды тазалаушы

**Университетте ауыр, еңбек жағдайлары зиянды (аса зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыс жағдайында жұмыс істеп жүрген қызметкерлер санатының тізімі.**

Тізім «Ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесін, жұмыс істеу жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына және еңбекке ақы төлеудің жоғарылатылған мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, сондай-ақ оларды беру қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1053 бұйрығы және ұжымдық шарт пен жұмыс орындарын аттестациялау негізінде құрастырылған.

- агроном;
- жүк көлігінің (қоқыс тасығыш, бензин тасығыш) жүргізушісі;
- газ-электр дәнекерлеуші;
- инженер-механик;
- АЖС машинисі;
- бақылау-өлшеу аспаптары және автоматика механигі;
- отын сорғыларын баптаушы;
- АЖС басшысы;
- бағбан;
- қоқыс құбырларын аға тазалаушы
- қоқыс құбырларын тазалаушы
- қоғамдық дәретханаларды тазалаушы
- АЖС электрмонтері;
- Химия факультетінің инженері;
- «Физика-химиялық зерттеу әдістері» инженерлік бейіндегі зертхана басшысы;
- «Физика-химиялық зерттеу әдістері» инженерлік бейіндегі зертхананың жетекші ғылыми қызметкері;
- «Физика-химиялық зерттеу әдістері» инженерлік бейіндегі зертхананың инженері;



## **Толық жеке материалдық жауапкершілік туралы №\_\_ шарт**

**Қарағанды қ.**

«\_\_» \_\_\_\_\_ **20\_\_ ж**

Материалдық құндылықтарының сақтығын қамтамасыз ету мақсатында, КЕ АҚ Академик Е.А.Бөкетов атындағы Қарағанды университеті Қарағанды қ., Университет к-сі, 28 мекенжайы бойынша орналасқан (2020 жылғы 23 маусымдағы мемлекеттік қайта тіркеу туралы анықтама) атынан Жарғы негізінде әрекет ететін Басқарма Төрағасы-ректор Н.О. Дулатбеков, әрі қарай «Жұмыс беруші» деп аталып, бір тарап, \_\_\_\_\_ құжат, жеке куәлігі \_\_\_\_\_, ЖСН \_\_\_\_\_, әрі қарай «Қызметкер» деп аталып, екінші тараппен, төмендегі осы шартты жасасты:

1. Осы шарттың ажырамас бөлігі болып табылатын №1 Қосымшада көрсетілгендей, сақтауға, өңдеуге, сатуға, тасымалдауға жіберу немесе өндіріс үрдісінде қолдануға тікелей байланысты, жұмыс беруші тапсырған материалдық құндылықтардың сақтығын қамтамасыз ету үшін лауазымын орындаушы \_\_\_\_\_ немесе \_\_\_\_\_ жұмысты орындаушы \_\_\_\_\_ жұмыскер \_\_\_\_\_ материалдық жауапкершілікті өзіне қабылдайды.

2. Қызметкер міндетті:

Жұмыс берушінің сақтау үшін немесе басқа мақсатта тапсырған материалдық құндылықтарына ұқыптылықпен қарап және нұқсан келтірмеудің алдын-алу үшін барлық қажетті шараларды қолдану.

Оған сеніп тапсырылған материалдық құндылықтарды сақтауды қамтамасыз етуге қауіп төндіріп тұрған барлық жағдайды жұмыс берушіге уақытылы хабарлау.

Оған сеніп тапсырылған материалдық құндылықтардың қалдықтары және қозғалыстары туралы, тауар-ақша және басқа да есептерді бекітілген тәртіпте ұсыну, жасау, есеп жүргізу.

Сеніп тапсырылған ақшалай және материалдық құндылықтардың сақталуын қамтамасыз ету үшін Жұмыс берушіге келтірген зиянды толық көлемде өтеу.

Жұмыс берушіге келтірілген залал көлемі, залалды келтіру кезінде анықталған материалдық құндылықтардың нарықтық бағасы негізінде немесе бекітілген норма бойынша тозуын шегеру арқылы материалдық құндылықтардың теңгерімдік бағасына (өз құны) сүйене отырып бухгалтерлік есеп мәліметінің негізінде нақты шығын бойынша анықталады.

3. Жұмыс беруші міндетті:

Қызметкерге сеніп тапсырылған материалдық құндылықтардың толық сақтығын қамтамасыз ету және қалыпты жұмыс істеу үшін қажетті жағдай жасау.

Қызметкерді материалдық жауапкершілік туралы заңнамамен, сонымен қатар оған тапсырылған материалдық құндылықтарды өндіріс үрдісінде қолдану немесе тасымалдауға жіберу, сату, өңдеу, қабылдау, сақтау нормативтері мен ережелерімен, қолданыстағы нұсқаулықтармен таныстыруға міндетті.

Материалдық құндылықтарды түгендеуді бекітілген тәртіпте жүргізу.

4. Қызметкердің кінәсі бойынша оған сеніп тапсырылған ақшалай және материалдық құндылықтарды қамтамасыз етпеген жағдайда, залалды анықтау және оны өндіріп алу қолданыстағы ҚР заңнамасына сәйкес жүргізіледі.

5. Шарттың әрекет етуі, осы Шарттың 1т. көрсетілген жұмыстарды қызметкердің лауазымында жұмыс істеу немесе жұмысты орындауының барлық кезеңіне қолданылады.

6. Қызметкердің жұмыстан шығуына немесе басқа жұмысқа ауысуы жағдайында, Қызметкер Жұмыс берушіге барлық сеніп тапсырылған ақшалай және материалдық құндылықтарды тапсыруға міндетті.

7. Қызметкер осы шарттың 6 т. көрсетілген міндеттерді орындаудан жалтарған жағдайда, Жұмыс беруші Қызметкерге сеніп тапсырылған барлық ақшалай және материалдық құндылықтарды Қызметкердің қатысуынсыз, комиссиямен басқа материалды-жауапты тұлғаға тапсыруды жүзеге асыруға құқылы.

8. Осы шарт екі данада жасалған және оған тараптар қол қойған сәттен бастап күшіне енеді.

**Жұмыс беруші**

Е.А.Бөкетов атындағы  
Қарағанды университеті  
Басқарма Төрағасы - ректор  
\_\_\_\_\_ Н.О.Дулатбеков

**Жұмыскер**

