

**МКҚК №15 «Жидек» бөбекжай балабақшасының
2022-2025 жылдарға жасалған
Ұжымдық шарты**

Ақтөбе-2022 ж.

I. Жалпы ережелер

1.1. Осы ұжымдық шарт қызметкерлердің еңбек, әлеуметтік-экономикалық жұмыс беруші мен жұмыскерлер арасындағы өзара мүдделерін келістіру негізіндегі қатынастарын реттеуші құқықтық акт болып табылады.

1.2. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне 23 қараша 2015 жылғы №414-V ЗРК, «Кәсіптік одақтар туралы» 27 шілде 2014 жылғы №211-V Қазақстан Республикасының Заңына, МДҰ жарғысына сәйкес әзірленген Ұжымдық шартқа жұмыс беруші № 15 «Жидек» МКҚК мектепке дейінгі ұйымының атынан меңгерушісі **Жекеева Алия Раевна** және Мектепке дейінгі ұйымының қызметкерлерінің атынан бастауыш кәсіподақ ұйымы төрағасы **Алимбетова Куралай Ширакбаевна** бірлесіп отырып қол қойылды.

1.3. Ұжымдық шартқа қол қойған екі тарап шарттың қолданылуы кезіндегі ҚР үкіметінің, республикалық жұмысшылар одағының, республикалық жұмыс берушілер одағының бас келісімінің, салалық, облыстық және қалалық келісімдерінің, Ақтөбе қаласының білім бөлімінің және қалалық кәсіподақ комитетінің келісімінің міндеттемелеріне қабилдайды.

1.4. Жұмыс беруші еңбек ұжымының атынан келіссөздер жүргізіп, осы ұжымдық шартқа қол қоюға өкілетті, Жұмыскерлердің бірден бір өкілі ретінде ұйымның бастауыш кәсіподақ ұйымын мойындайды.

1.5. Ұжымдық шарт екі жақты ерікті түрде жасалған.

1.6. Кіргізілген барлық кіріспелер Ұжым шартының бір бөлшегі болып және заңды түрде есептеледі.

1.7. Ұжымдық шарттың жасалу мақсаты:

- жұмысшылардың құқықтық заңдылығын және тұрмыстық-экономикалық жағдайын жақсарту

- жұмысшылардың еңбек қатынастарын реттеу құқығын іске асыру

- жұмысшылардың қоғамдық-экономикалық мүдделерін және жұмыс берушінің қызметін тиімді жүргізуін қадағалау.

- еңбек ұжымы мен басшының арасындағы қоғамдық серіктестікті нығайту.

1.8. Ұжымдық шарттың әрекет ету мерзімінде, оның орындалуы жағдайында, кәсіподақ комитеті жұмыс берушіге дауды реттеуге ықпалдасады.

1.8а). Ұжымдық шарт жұмыс беруші мен жұмысшыларға және оларға өз еріктерімен қосылған жұмысшыларға әрекет етеді.

1.9. Әрекет ету мерзімінде ұжымдық шарт «Тараптардың» өзара келісімі бойынша ғана өзгертілуі немесе күшін жоюы мүмкін. «Тараптардың» ешқайсысы бір тарапты тәртіпте осы ұжымдық шарттың қандай да бір тармағын өзгертуге немесе әрекет етуін жою құқығы жоқ.

1.10. Ұжымдық шартқа өзгертулер мен толықтырулар ҚР Еңбек Кодексінің белгілеген уақытында өтеді. Заңдар және басқада құқықтық актілер ұжымдық шарт жұмыс істеп тұрған кезіндегі жұмысшылардың социалды экономикалық жағдайын жақсартады, ұжымдық шарттың жұмысы кезіндегі іс-қимылын жақсартады.

1.11. Ұжымдық шартқа толықтыруға немесе өзгертуге, екі жақтың ұсыныстарын, комиссия он күн мерзім ішінде қарайды. Келісімге келмеген жағдайда, ұсыныстар ұжымдық жиналыста қаралады және оның шешімі толықтай қабылданады.

1.12. Ұжымдық шартта қаралмаған жағдайларда, екі жақ Қазақстан Республикасында жұмыс істеп тұрған еңбек заңдылығын және басқа да нормативтік актілерді басшылыққа алады.

1.13. Ұжымдық шарт өзінің күшін қайта ұйымдастырғанша (қосылу, біріктіру, бөліну, қайта құру) сақтайды.

1.14. Ұйымды таратқанда, ұйым банкрот деп жарияланғанда және барлық жұмысшылардың еңбек шарттары бұзылғанда, ұжымдық шарт өз жұмысын тоқтатады.

1.15. Аталған ұжымдық шарт 2022 жылдың «26» желтоқсанынан 2025 жылдың 25 желтоқсанына дейін жарамды.

1.16. Шарт төрт дана етіп жасалған. Бір данасы кәсіподақ комитетінің бастауыш ұйымында, екінші данасы жұмыс берушіде, бір данасы қалалық кәсіподақ ұйымының білім бөлімінде сақталады.

1.7. Жұмыс беруші ұжымдық шартты бастыруды және көбейтуді қамтамасыз етеді.

II. Тараптардың міндеттемесі

2.1. Тараптар өздерінің міндетін атқару және орындау үшін ұйымның беделін сақтай отырып іс-қимыл етеді.

2.2. Жұмыс беруші міндетіне алады.

2.2.1. Қазақстан Республикасы еңбек заңдылығын, жергілікті, облыстық және қалалық келісімдерді, ұжымдық еңбек шарттарды және өзінің шығарған актілерің орындауға.

2.2.2. Жұмысшылардың өкілдерінің ұсыныстарын қарауға, оларға ұйымда келіссөздер жүргізуге, ұжымдық шартты бекітуге толық және шындық хабарлама беруге.

2.2.3. Өзінің шығарған актілерің:

-бұйрықтар-«Жұмыс берушінің бастамасымен жұмыстан босату», «Тәртіптік жаза туралы»

-нұсқаулықтар- Лауазымдық нұсқаулық

-қағидалар- Еңбек қатынасы туралы

-ережелер- Ішкі тәртіп ережесі, Сыйақы беру туралы ереже

-аусымдық кестелер- Тәрбиешілердің ауысым кестесі, Күзетшілер мен газ қазандығының операторларының ауысым кестесі.

-демалыс кестелері- Жұмысшылардың жылдық демалыс кестесі.

Жұмысшылардың пікірін ескере отырып шығарады.

2.2.4. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінде көрсеткен тәртіпте жұмысшылармен еңбек шартын бекітуге.

2.2.5. Әрбір жұмысшыға еңбек ақысының төлеген уақытында, негізгі еңбек ақысының мөлшерін, ұсталған төлемдерді, және төленуге тиісті жалпы айлық жалақысының мөлшері ай сайын жазбаша түрде таныстырып отыру.

2.2.6. Жұмысшыға еңбек шартына сай жұмыс беру

2.2.7. Жұмысшыға еңбек бағалау және еңбек ақы төленетін тәртібін түсіндіру.

2.2.8. Қазақстан мемлекетінің құқықтық актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттардарында қаралғандай, жұмысшыға толық мөлшерде және де уақытында еңбек ақысын төлеуге.

2.2.9. Әрбір жұмысшыға еңбек ақысының төлеген уақытында, негізгі еңбек ақысының мөлшерін, ұсталған төлемдерді, және төленуге тиісті жалпы айлық жалақысының мөлшері ай сайын жазбаша түрде таныстырып отыру.

2.2.10. Толық көлемде міндетті және зейнеткерлік төлемді уақытында және толық көлемде аударуға.

2.2.11. Бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімі аяқталған күні төменде көрсетілген жұмысшылар еңбек шартының мерзімін ұзарту туралы жазбаша өтініш берсе:

- он екі және одан көп апта жүктілігі туралы медициналық қорытынды ұсынса

- үш жасқа дейінгі баласы бар, бала асырап алған және бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалысқа өз құқығын пайдалануға ниет білдірген жұмыс беруші еңбек шартының ұзартуға міндетті

2.2.12. Әлеуметтік жағдайға байланысты еңбек жағдайының өзгеруі, еңбекті ұйымдастыру жағдайы немесе еңбек көлемінің қысқару жайлы жұмысшыны жазбаша түрде 30 күн бұрын хабардар етуге.

2.2.13. Бір ай бұрын жұмыс берушінің бастамасымен жұмысшыны жазбаша түрде ұйымның жойылуы туралы және жұмысшы көлемінің қысқартылатыны жайлы хабардар етуге.

2.2.14. Кәсіподақ мүшесін қысқарту туралы жұмысшыны бір айдан кем емес уақыт бұрын ескертіп, кәсіподақ комитетін пікірін ескере отырып жүргізу.

2.2.15. Жоғарғы мамандық және еңбек көрсеткіші жоғары жұмысшыға штат қысқартқанда әрі қарай еңбек етуге жоғарғы құқық беруге.

2.2.16. Штат қысқарған уақытта, төмендегі жұмысшы құрамдарына еңбек шартын бұзбауға:

- Жүкті әйелдермен;

- Үш жасқа дейін баласы бар әйел жұмысшымен;

- 14 жасқа дейін баласы бар жалғыз басты анамен;

- 18 жасқа дейін кемтар баласы бар жұмысшымен;

- Еңбек мүгедегі, кәсіптік димкәс алған жұмысшымен

2.2.17. Жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемі төмендеген кезде еңбек шарты бұзылғанда жұмыс беруші кемдегенде 1 ай ішінде жұмысшының еңбек шартын бұзу туралы жазбаша түрде хабарлайды.

2.2.18. Өндіріс көлемінің төмендеуі, осыған байланысты жұмыс берушінің үнемдік жағдайы төмендеуіне байланысты жұмыс беруші еңбек шартын бұзуға хабар бергенде жұмыс беруші шарттың бұзылуының себептерін көрсетуге тиісті.

2.2.19. Жұмыс берушінің экономикалық жағдайына байланысты жұмыс көлемі азайғанда еңбек келісім шартын бұзуға жол берілмейді:

- Жүктілік жайлы анықтама тапсырған жүкті әйелдерді.

- Үш жасқа дейінгі баласы бар әйелдер

- Жалғызбасты әйелдер 14 жасқа дейінгі баласы бар (18 жасқа дейінгі мүгедек баласы бар)

- Анасыз бала тәрбиелеп отырған басқа жандарға.

2.2.20. Қазақстан Республикасында «Қазақстан мемлекетіндегі зейнетке қамтамасыз ету» заңында көрсетілгендей жұмыс беруші мен жұмысшылардың өкілеттері қатысқан зейнеткерлікке екі жылға жетпейтін уақыт қалған адамдармен еңбек шарты мына көрсетілген жағдайларда бұзылмайды:

-жұмысшылардың қызметі немесе саны қысқартылса

-жұмысшының атқарған қызметіне сәйкес болмау немесе атқарып отырған мамандығының талап еткен квалификациясы жетіспеуінде.

2.2.21. Жұмыскер «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа толған негіз бойынша еңбек шарты бұзылуына, еңбек шартын бұзу күніне дейін кемінде бір ай қалғанда жұмыскерді хабарлар ете отырып, БЛА мөлшерде өтемақы төлене отырып, жол беріледі.

2.2.22. Жұмысшының жүктілік кезінде, бала туу немесе бала асырап алуына байланысты демалысын орташа айлығын сақтай отырып төлемақы тағайындауға

2.2.23. Жұмысшының заңсыз түрде басқа жұмысқа аударылған кезінде, жұмысшы жұмыс орнына біржақты шешіммен еңбек шартының өзгергенде, жұмыстан шеттеткенде жұмысшыға еңбек ақысын және басқа да тиісілі ақыларын төлеуге, бұзылған еңбек шартын орнына келтіру.

2.2.24. Жұмысшылардың тілегімен жұмысшылардың еңбек кітапшасын ендіруді орындау.

2.2.25. Жұмысшылардың жеке белгілерін сақтау және қорғау жөнінде акт қабылдау.

2.2.26. Жұмысшылардың еңбек әрекетін дәлелдейтін және олардың зейнеткерлікпен қамтамасыз ететін құжаттардың мемлекеттік архивке тапсыру және сақтауды қамтамасыз ету.

2.2.27. Еңбектік міндетін атқаруда денсаулығын жоғалтқан жағдайда, мамандығы бойынша ауруларды, еңбек мүгедектігін алған жұмысшыны басқа жеңіл жұмысқа немесе жұмыстан босатуға, дәрігерлік анықтама бойынша еңбекке жарамдылығы орнына келгенше немесе мүгедектігін бекіту, болмаса мамандық еңбек жарамдылығы орнына келгенше.

2.3. Жұмыс беруші құқылы.

2.3.1. Жұмысқа қабылдарда таңдау еркіндігі.

2.3.2. Жұмысқа қабылдарда еңбек шартына керекті құжаттарды талап етуге.

2.3.3. ҚР еңбек кодексінің тәртібі мен негізінде өзгертуге, толықтыруға, еңбек шартын жұмысшылармен бұзуга.

2.3.4. Жұмыс берушінің өз міндетінің көлемінде акт шығаруға.

2.3.5. Жұмысшылардан еңбек ұжымдық шартын орындалуын жұмысшыдан талап етуге, еңбек тәртібінің және басқа заңды актілерді жұмыс берушінің талап етуіне.

2.3.6. ҚР еңбек кодексінде каралғандай жұмысшыларды мадақтауға, еңбек бұзушыны жазалауға, жұмысшыны мүлкті жауапкершілікке тартуға.

2.3.7. Еңбек міндеттемесін орындау кезінде жұмысшының келтірілген шығынды орнына келтіруге.

2.3.8. Өзінің құқығы мен еңбек тұрғыдағы заңды қызығушылығын сақтау мақсатында дәйекті түрде келісім комиссиясына және сотқа жүгінуге.

2.3.9. ҚР еңбек кодексіне сәйкес жұмысшыны мамандыққа дайындау, қайта дайындау және мамандығын көтеруді қамтамасыз ету.

2.3.10. ҚР еңбек кодексіне сәйкес жұмысшыны оқытуға кеткен шығынды орнына келтіруге.

2.4 Жұмысшылар міндетіне алады.

2.4.1. Ұжымдық және еңбек шарттарының ережесін сақтау, жұмыс берушінің талабы мен актілерін орындауға қабылданған заңдылықтың негізінде.

2.4.2. Жұмыс берушінің актілер, еңбек және ұжымдық шарттарына сәйкес еңбектік міндеттерді орындауға.

2.4.3. Еңбек тәртібін және ішкі тәртіптемесінің қағидаларын сақтау.

2.4.4. Жұмыс орынында еңбекті сақтау қауіпсіздігін, өрттен сақтану қауіпсіздігін және өндіріс тазалығын сақтау.

2.4.5. Жұмыс берушінің мүлкіне ұқыпты қарауға.

2.4.6. Жұмыс беруші мен жұмысшылардың өмірімен денсаулығына, мүлікті сақтауға және өндірістің тоқтауына қауіп төнгенде жұмыс берушіге хабарлауға.

2.4.7. Еңбек кодексімен шарттарда көрсетілгендей жұмыс берушіге келтірген нұқсанды төлеуге.

2.4.8. Кәсіподақ, келісу және татуластыру комиссиялары арқылы еңбек дауларын ерікті түрде үйлестіріп отыруға.

2.4.9. Өзінің мамандық деңгейін тұрақты түрде көтеруге.

2.5. Жұмысшылар құқылы:

2.5.1. ҚР еңбек кодексінде қаралғандай жеке еңбек шартын құруға, өзгертуге, толықтыруға және бұзуға.

2.5.2. Еңбек ұжымдық шарттардағы көрсетілген жағдайлардың орындалуын талап етуге.

2.5.3. Еңбек қорғау және еңбекті пайдаланудың жағдайы туралы толық және нақтылы мағлұмат алуға.

2.5.4. Еңбек және ұжымдық шарттарда көрсетілгендей өзінің еңбек ақысын біліктілігіне сәйкес толығымен және уақытында алуға.

2.5.5. ҚР Еңбек кодексіне сәйкес жұмыс тұрып қалғаны үшін төлем алуға.

2.5.6. Өз еңбек құқықтарын пайдалану және қорғау үшін, егер басқасы ҚР заңнамасымен қарастырылмаса, кәсіптік одақтарды құру және оған мүшелік етуге.

2.5.7. Өзінің өкілдері арқылы, ұжымдық шартты жасауға қатысуға және қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға.

2.5.8. Кәсіптік дайындықты қайта дайындауды және өзінің мамандығын көтеруді еңбек кодексінде көрсетілгендей іске асыру.

2.5.9. Еңбектік міндетін атқаруда денсаулығына келген зиянды қалпына келтіруге.

2.5.10. Кепілдіктер мен өтемақы төлемдерін алуға.

2.5.11. ҚР заңдарына қарсы келмейтін тәсілдермен өзінің құқығын және мүдделерін қорғауға.

2.5.12. Ешқандай еңбек кемсітушіліксіз еңбек ақысын жұмыс берушіден алуға.

2.5.13. Демалуға оның ішінде жыл сайын төленетін еңбек демалысын алуға.

2.5.14. Еңбекті қорғау және қауіпсіздік талаптарына сәйкес жабдыкталған жұмыс орнына.

2.5.15. Қазақстан Республикасының Еңбекті қорғау және қауіпсіздігі туралы заңнамасымен, сонымен қатар, еңбек және ұжымдық шарттарда қарастырылған талаптарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен қамтамасыз етілуге.

2.5.16. Денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін жағдайлар болса басшылығы немесе жұмыс берушінің өкіліне хабарлай отырып жұмысты орындаудан бас тартуға.

2.5.17. Қауіпсіздік және еңбек қорғау талаптарына сәйкес келмеген жағдайлар туындаған уақытта жұмыс тоқтағанда орташа еңбек ақысының сақталуына.

2.5.18. Еңбек жөніндегі уәкілетті органға немесе оның жергілікті бөлімшесіне жұмыс орнындағы қауіпсіздік және еңбекті қорғау жағдайларын зерттеу бойынша жүгінуге, сонымен қатар еңбекті қорғау және қауіпсіздік жағдайларын жақсарту мәселелерін қарастыру мен тексеруге өкілеттік қатысуға.

2.5.19. Қауіпсіздік және еңбекті қорғау саласында Жұмыс берушінің әрекетін (әрекетсіздігіне) шағымдануға.

2.5.20. Жұмыс берушіден өзінің жеке деректерін сақтауға қамтамасыз ету.

2.5.21. РК ЕҚ, еңбек және ұжымдық шартта қаралған жұмыскердің құқықтарын бұзатын және төмендететін жұмыс берушінің актілеріне, жергілікті еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға, мекеменің келісім комиссиясының және ҚР сотына шағымдануға.

2.5.22. Қазақстан мемлекетінің заңында, еңбек кодексінде бекітілген жеке тұлғалар мен еңбек ұжымдарының дауларын шешуге.

2.6. Бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитеті міндетіне алды.

2.6.1. Жұмыс берушінің алдында жұмысшылардың мүддесіне өкілдік ету

2.6.2. Жұмыс берушімен бірлесіп еңбек қатынасы және еңбек қорғау жөнінде даулардың қарауын және солар бойынша шешімдердің қабылдауын қамтамасыз ету.

2.6.3. Ұжымдық шарттың екі жақты комиссиясының құрамында ұжымдық шарттың орындалуын бақылап отыру, ұжымдық шарттың орындалуына шара қолдану және ұжымдық шарттың орындалуы туралы жұмысшыларға хабарлау.

2.6.4. Еңбекті қорғау ережелері мен қауіпсіздік техникасының орындалуын бақылау, ЕҚ ж ҚТ бойынша нұсқауларды әзірлеу бойынша практикалық көмек көрсету.

2.6.5. Жұмыс берушімен бірлесіп ұйымның жұмысшыларын сауықтыруға шара қолдану.

2.6.6. Жұмыс берушімен бірлесіп жұмысшыларды ҚР еңбек заңдылықтарының негіздерімен жұмысшыларды таныстыру.

2.6.7. Жұмысшы мен жұмыс берушінің арасындағы еңбек дау-дамайды реттеуге, ҚР еңбек кодексінде көрсетілгендей қатысу.

III. Еңбек қатынасы

3.1. Еңбек шарты жұмыс берушімен жұмысшының арасындағы еңбек қатынасын бастауы. Еңбек шарты жазбаша түрде ең кемінде екі данадан екі жақтың қол қоюымен бекітіледі. Жұмыс беруші және жұмысшыда еңбек шарты бір данадан сақталады. Жұмысшы еңбек шартының бір данасын алғанын жазбаша бекітеді.

3.2. Тұрақты жұмыстың еңбек шартын бір жылдан кем мерзімге жасауға жол бермеу.

3.3. Еңбек шарты бір жылдан кем мерзімге мына жағдайларда бекітіледі:

а) белгілі бір жұмыстың орындалу уақытына

б) уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру уақытына.

в) маусымдық жұмысты орындау уақытына.

3.4. Еңбек шартының қолданылуы екі жақтың қол қойған күннен немесе белгіленген күнінен басталады.

3.5. Нақты жұмысқа жіберу тараптардың еңбек шартына қол қойғанынан кейін жүзеге асырылады. Жұмыс берушінің кінәсінен еңбек шартының болмауы немесе тиісті түрде рәсімделмеуі жағдайында, ол ҚР заңнамасында белгіленген тәртіпте жауапкершілікке тартылады. Бұл жағдайда еңбек қатынастары

Жұмыскер жұмысқа кіріскен күннен бастап туындады деп есептеледі.

3.6. Жұмысқа алғанда сынақ мерзімі туралы талап белгіленуі мүмкін және ол үш айдан аспауға тиіс. Ұйымдардың басшылары және олардың орынбасарлары, бас бухгалтерлер мен олардың орынбасарлары, филиалдар, ұйымдар өкілдіктерінің басшылары үшін сынақ мерзімі алты айға дейін ұзартылуы мүмкін. Сынақ мерзімі еңбек шартының күшіне енген уақытынан басталады. Егерде сынақ мерзімі өтсе, екі жақтың біреуінде еңбек шартының бұзылғанын мәлімдемесе, жұмысшы сынақ мерзіміне өткен болып есептеледі.

3.7. Еңбек шарты ҚР 28 бабында көрсетілгендей міндетті жағдайды сақтайды.

3.8. Сол ұйымда басқа жұмысқа ауыстыру немесе ұйыммен бірге басқа жұмысқа ауыстыру еңбек шартына тиісті өзгертулер енгізіліп, Жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана жүзеге асырылады.

Жұмыс берушінің бастамасы бойынша кәсіподақ мүшесінің еңбек шарты, бастауыш кәсіподақ ұжымының кәсіподақ комитетінің келісімімен бұзылуы керек.

3.9. Жұмыскер еңбек қатынастарында болып келетін бір Жұмыс берушімен (негізгі жұмыс орны бойынша) қоса атқаратын жұмыс туралы, сонымен қатар бірнеше Жұмыс берушілермен, жұмысы қоса атқарылатыны туралы міндетті көрсетілуімен, еңбек шартын жасасуға құқылы.

3.10. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша кәсіподақ мүшесімен еңбек шартын бұзу бастауыш кәсіподақ ұжымының кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірін ескере отырып жүргізу тиіс.

3.11. Жеке еңбек даулары – келісу комиссияларында, ал реттелмеген мәселелер не келісу комиссиясы шешімінің орындалмағанда соттармен дәйекті түрде қаралады.

3.12. «Жеке еңбек дауларының реттеу жөніндегі келісім комиссиясының ережесін» шарт жасасқандар бірлесіп дайындайды және бекітеді.

IV. Жұмыс уақыты және олшемі.

- 4.1. Педагог қызметкерлердің жұмыс уақытының ұзақтығы 27 маусым 2007 жылғы №319-III «Білім туралы» ҚР заңына сәйкес нақтыланады.
- 4.2. Білім беру ұйымдарында нормативтік жұмыс жүктемесі белгіленбеген қызметкерлердің жұмыс уақытының ұзақтығы ҚР еңбек заңнамасына сәйкес анықталады.
- 4.3. Нормативтік оқу жүктемесі белгіленбеген жұмысшыларға күнделікті жұмыстың ұзақтығы 8 сағаттан аспайды.
- 4.4. Күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы, күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) басталу және аяқталу уақыты, жұмыстағы үзілістер уақыты «Еңбек тәртіптемесі» қағидаларында және Жұмыс берушінің бұйрықтарында белгіленген талаптар сақтала отырып, кәсіподақ ұйымымен келісіп айқындалады.
- 4.5. Тынығуға және тамақ қабылдауға кеткен уақыт жұмыс уақытына қосылмайды. (ст.81 п 3 ТК РК)
- 4.6. Жұмысшыларға бес күндік жұмыс апталығы, күзетшілерге аусымды жұмыс белгіленеді.
- 4.7. Бес күндік жұмыс апталығында демалыс күндері сенбі және жексенбі болады.
- 4.8. I ші және 2 ші топ мүгедектеріне аптасына 36 сағ және күніне 7. сағ аспайтын жұмыс уақыты белгіленеді.
- 4.9. Жұмыс беруші жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар ата-ананың біреуінің (бала асырап алушының) жазбаша өтініші бойынша толық емес жұмыс уақытын белгілейді.
- 4.10. Толық емес жұмыс уақыты жағдайларында жұмыс істеу жұмыскер үшін белгіленген жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының ұзақтығын, еңбек өтілін есептеуде және еңбек саласындағы басқа да құқықтарын шектеуге әкеп соқтырмайды.
- 4.11. Жұмыс уақытын есепке алуды жүргізудің нысаны мен тәртібі жұмыс берушінің актісінде және кәсіподақ комитетімен келісіп айқындалады.
- 4.12. Үстеме жұмыстарға тартуға жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана жол беріледі. Үстеме жұмысқа жұмыскерлер
- 4.13. Демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа жұмыскердің жазбаша келісімімен және жұмыс берушінің актісі негізінде жол беріледі.
- 4.14. Ауысым кестесі қолданысқа енгізілгенге дейін кемінде 10 күнтізбелік күннен кешіктірілмей қызметкерлердің назарына жеткізіледі. Ауысым кестесі қолданысқа енгізілгенге дейін кемінде 10 күнтізбелік күннен кешіктірілмей қызметкерлердің назарына жеткізіледі.
- 4.15. Қоса жұмыс атқару бойынша нормативтік оқу жүктемесі белгіленбеген білім беру ұйымы Жұмыскерлерінің жұмысы және негізгі жұмыс орнындағы жұмысының жиынтық ұзақтығы күнделікті жұмыс ұзақтығы нормасынан төрт сағаттан артық аспауы тиіс.
- 4.16. Экономикалық, технологиялық, ұйымдастырушылық, өзге де өндірістік немесе табиғи сипаттағы себептер бойынша жұмыстың уақытша тоқтап

тұруының басталу және аяқталу күндерімен қоса жұмыскерлердің тізімімен, себептерін көрсете отырып, ұйымының Жұмыс беруші актісімен рәсімделеді.

4.17. Жұмыс беруші еңбек нормаларын іске асыру үшін Жұмыскерлерге қалыпты еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге міндетті. Мұндай жағдайларға төмендегілер жатады:

- а) техникалық құжаттаманы уақытылы қамтамасыз ету
- б) өндірісті уақытылы және үздіксіз су, жылу, электр энергиясымен қамтамасыз ету;
- в) қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларын қамтамасыз ету
- г) жұмысты орындау үшін қажетті материалдар мен құралдардың тиісті сапасы және олардың уақытылы қамтамасыз етілуі.

4.18. Еңбек нормаларын әзірлеу, жаңасын енгізу және қолданыстағыларын қайта қарауды Жұмыс беруші кәсіподақ комитетінің келісімімен және еңбек туралы типтік нормалар мен нормативтерді ескере отырып жүргізеді.

V. Демалыс уақыты.

5.1. Білім беру мекемесінің педагогикалық жұмыскерлері үшін негізгі жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы 56 күнтізбелік күн. (ҚР заңы 27.12.2019 жылғы № 293 VI «Педагог мәртебесі» туралы заңы негізінде.

5.2. Жұмысшылар үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы 30 жұмыс күнге тағайындау.

5.3. Мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілерге жыл сайынғы негізгі ақылы еңбек демалысын жалақысы мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақысын төлей отырып, ұзақтығы 30 күнтізбелік күннен кем емес орнату.

5.4. Бірінші және екінші топ мүгедектеріне еңбек демалысына алты күн қосымша беріледі

5.5. Келісім шарт бойынша қоса қызмет атқаратын қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы негізгі қызметі бойынша бір уақытта беріледі.

5.6. Ақылы жыл сайынғы еңбек демалысы жұмыс берушінің жұмысшының жазбаша келісіммен тоқтатылуы мүмкін. Ұсыныстан жұмысшының бас тартуы еңбек тәртібін бұзу болып есептеледі. Жұмысшыны, жүкті әйелдерді және ауыр жұмыстағы жұмысшыларды зиянды жағдайдағы еңбекпен айналысатын жұмысшыларды ақылы еңбекпен айналысатын жұмысшыларды ақылы еңбек демалысынан шақырып алуға жол берілмейді.

5.7. Жұмысшының жазбаша арызының негізінде жұмыс беруші еңбек ақысын сақтамай демалыс беруге міндетті, яғни:

1. жұмысшының некеге отыру - 5 күн
2. жұмысшының жанұясында бала дүниеге келген жағдайда - 5 күн
3. жақын туыстары (ата-анасы, жолдасы, баласы) қайтыс болғанда - 5 күн
4. бірінші класта оқитын балалары бар әйелдерге бірінші қыркүйекте - 1 күн
5. жұмысшының балалары үйленгенде - 3 күн

5.8. Демалу үзілісі және тамақ қабылдауда бір жарым жастағы балалары бар әйелдерге балаларын тамақтандыруға қосымша үзіліс әрбір үш сағат сайынғы жұмыстың ұзақтығы:

1. бір баласы барларға әрбір үзіліс 30 минуттан кем емес.
2. екі немесе одан көп балалары барларға әрбір үзіліс бір сағатқа.

5.9. Жұмысшының арызымен баланы тамақтандыруға үзіліс демалыс үзілісі және тамақ қабылдауға, үзілістер жұмыс күнінің басында немесе аяғында беріледі. Баланы тамақтандыру үшін үзіліс жұмыс уақытында беріледі. Үзілістер уақытында әйелдерге орташа еңбек ақысы сақталады.

VI. Еңбек тәртібі.

6.1. Еңбек міндетін үлгілі орындағаны үшін, ұзақ және мінсіз жұмысы үшін мынадай мадақтаулар қолданады:

-алғыс жариялау

-сыйлық беру

-мадақтаудың басқа түрлері.

6.2. Еңбек тәртібін бұзғаны, өзіне тиісіз қызметтік міндеттерін орындамағаны үшін жұмыс беруші еңбек кодексіне сәйкес тәртіптік айыптау қолдануды пайдалануға құқылы.

VII. Еңбек төлеу.

7.1. ҚР еңбек кодексіне сәйкес еңбек ақы ұжым шартымен, еңбек шартымен тұрақты бөлімнен тұратын, ауыспалы бөлім бір жолғы төлеуден тұрады.

7.2. Жалақының төлеуі келесі айдың 10-на дейін жүргізіледі.

7.3. Жұмыскердің орташа жалақысын есептеу үшін есептік кезеңі тиісті төлемге байланысты оқиғаның алдындағы 12 күнтізбелік ай болып табылады.

7.4. Он екі айдан кем жұмыс жасаған орташа жалақысын есептеу үшін, орташа айлық жалақысы нақты жұмыс атқарған уақытына байланысты есептеледі.

7.5. Мейрамдарда және демалыс күндеріне жұмыс уақытымен артық уақытқа ақы төлеу Қазақстан Республикасында белгіленген актілеріне сәйкес төленеді.

7.6. Жұмыс беруші мен жұмысшының қатысы болмаған жағдайда тоқтаған жұмысқа ақы төлеу еңбек ақының ең аз мөлшерінен кем емес көлемінде жұмыс берушінің кінәсінен жұмысшының орташа еңбек ақысының елу пайызынан кем емес мөлшерде төленеді.

7.7. Жұмысшының кінәсін жіберілген тоқтаған уақытқа төлем жүргізілмейді.

7.8. Жыл сайынғы демалысқа кеткен жұмысшыға еңбек ақы және демалыс ақысы демалыстың басталуына кем дегенде үш күн қалғанда төленеді. Демалыстың басталуын жұмысшы кем дегенде екі жетіден кеш емес уақытта хабарлануы тиіс.

7.9. Мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындауға жіберілген жұмысшылар үшін орташа еңбек ақысы сақталады.

7.10. Жұмысшыны жұмыстан шығарғанда еңбек кітапшасы беріледі және тиісіз мөлшердегі сомасы жұмыстан шыққан күні төленеді.

7.11. Жұмысшыларды ынталандыру кәсіподақ комитетінің келісімімен табысталады.

VIII. Еңбекті және денсаулықты қорғау.

8.1. Қазақстан Республикасы еңбек кодексінің талаптарына сәйкес еңбек ұжымының шарттарымен сәйкес еңбекті қорғау және ішкі бақылауды қауіпсіз жағдайда қамтамасыз етуге жұмыс беруші міндетті

8.2.Еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу үшін және Жұмыс берушінің, жұмысшылардың, кәсіподақтың бірлескен істерін ұйымдастыру мақсатында екі жақ «Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес» ұйымдастырады.

8.3. «Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес» жұмыс берушінің еңбекті қорғауда басқару системасының негізгі бөлшегі екендігін шарттың екі жағы мойындайды, жұмысшылардың және кәсіподақтың еңбек қорғауды басқаруында қатысу нысаны болып саналады. Оның жұмысы әлеуметтік бірлестіктің негізінде құрылады.

8.4. «Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңесінің Ережесі» шарттың екі жағы бірлесіп әзірлейді және бекітеді. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың мәртебесі, құқықтары мен міндеттері, сондай-ақ олардың бақылауды жүзеге асыру тәртібі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен айқындалады.

8.5.Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың кандидатураларын кәсіптік одақ тандап ұсынады. Өндірістік кеңес техникалық инспекторларды бекіткесін, кәсіптік одақ жұмыс берушімен бірлесіп оларды оқытуды ұйымдастырады.

8.6.Жұмыс беруші жұмысшылардың қалыпты өмірі және денсаулығын ескеріп міндеттеледі:

- еңбекті қорғауда жаңаша құрылымды ендіру;
- еңбек жағдайын және еңбек қауіпсіздігін санитарлық сауықтыру шараларын жыл сайын талдап іске асырады.
- техникалық инспекторлардың жұмыс істеуіне жағдай жасауға,
- кәсіподақ өкілдерін еңбекті қорғаудағы қоғамдық инспекторларды қауіпсіздік жағдайын тексеру жүргізуіне және де ұйымдағы бақытсыздық жағдайды тексеруге кедергісіз жіберуге, өздерінің міндеттерін орындауға уақыт және орташа жалақысын сақтауға
- жұмысшыларға еңбектің қауіпсіз тәсілдерін үйретуге, техника қауіпсіздік ережесін білуін тексеріп отыруға.
- қауіпсіздік және еңбек қорғау талаптарына сәйкес жұмысшылардың жұмыс орындарын құралдармен жабдықтауға, бөлмедегі жылуды белгіленген нормада ұстау.
- жұмысшыны зиянды және қауіпті жағдайдағы еңбегі және кәсіптік науқастың мүмкіндігін ескертуге.
- жұмысшының денсаулығына және өміріне жұмысты жалғастырса қауіп төнетін болса жұмысты тоқтатуға.
- жұмысшылардың міндетті әлеуметтік сақтандыру енгізу
- әкімшілік және кәсіподақтың арасындағы еңбекті қорғау мен техника қауіпсіздігіне келісім ұжымдық шарттың ажырамайтын бөлігі деп саналады,оның орындалуын қамтамасыз етеді.
- жұмыс берушінің есебінен жұмысшылардың медициналық тексеруін жүргізу.
- жаңадан қабылданған жұмысшылардың медициналық тексеруден өтуін міндетті түрде талап ету.

-Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімін орындау.

8.7. Ұйымда жазатайым оқиға немесе кәсіптік ауруы болған кезде Жұмыс беруші жазатайым оқиғаның тез және сапалы тергелуін ұйымдастыру және өткізу үшін көлікті бөлінуін қамтамасыз етеді.

8.8. Еңбек ету кезімен байланысты болған бақытсыздықты тексеруге кәсіподақ қызметкерлері қатысады, еңбекті қорғау жағдайларына тексеру жүргізуді болған жайсыздарды реттеу ұсыныстарын енгізеді.

IX. Кәсіптік дайындық. Қайта кәсіптік дайындау және мамандығын жетілдіру.

9.1. Кәсіптік дайындықтың қайта дайындаудың және мамандығын көтеру қажеттілігі және көлемі ұйымды өсіру жұмыс берушімен анықталады.

9.2. Кәсіптік дайындықты, қайтакәсіптік дайындауды және мамандығын көтеруден өтіп жатқан жұмысшыға, Жұмыс беруші ҚР ЕК, ұжымдық, еңбек шарттарымен қаралған жағдайларды жасауға міндетті.

X. Әлеуметтік кепілдік.

10.1. Мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындау кезінде жұмысшыны жұмыс беруші еңбектік міндеттерінен босатады, жұмыс орынын сақтайды (қызметін).

10.2. Жұмыс берушінің қаражатымен дәрігерлік тексеруден өтіп жатқан жұмысшылардың жұмыс орны (қызметі) және орташа еңбек ақысы сақталады.

10.3. 50,55,60 жас - екі жақ мерейтойлық жас деп санауға келісті.

-50-60 жас ерлер үшін

10.4. Жұмыс беруші міндеттеледі.

10.4.1. Жүкті әйелдің жазбаша арызы бойынша, ата-аналардың біреуін (бала асыраушы) баласы бар үш жасқа дейінгі толық емес жұмыс күнін белгілеу.

10.4.2. Жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысын тағайындау:

- ауыр және зиянды еңбек жағдайларына байланысты

- 1ші-2 ші топ мүгедектеріне 6 күннен кем емес

10.4.3. Жұмысшының арызы бойынша толық емес жұмыс күнін немесе жұмыс уақытының икемді кестесін бекіту.

10.5. Азаматтық қызметшілерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын берген кезде сауықтыруға арналған жәрдемақы күнтізбелік жылда бір рет төленеді.

10.6. Білім беру ұйымдарында педагогикалық маман бойынша 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, ақысы төленеді.

10.7. Қарттар күнінде осы мекемеде жұмыс істеген ардагерлерге 3000 теңге көлемінде қайырымдылық жәрдем көрсетеді.

10.8. Туған балаға 3000 теңге көлемінде қайырымдылық жәрдем бөлінеді.

10.9. -Жұмысшының жақындары қайтыс болған жағдайда (баласы, ата-анасы, жолдасы, бауыры)- 5000 теңге

10.10. 50,55,60 жас - мерейтойлық жаста (егер жұмысшының еңбек өтілі осы мекемеде бес жылдан кем болмаса) кәсіподақ қорынан 5 мың теңге бөлінеді.

10.11 Санаторлық-курорттық емделуді ұйымдастыру үшін жұмыс жасайтын азаматтық қызметшілерге 30%-жеңілдікпен, 50%- жеңілдікпен, жұмыс жасайтын азаматтық қызметшілерге және ардагерлерге, азаматтық қызметші емес жұмыскерлерге жолдама берілуі туралы бастапқы кәсіподақ ұйымына жүгінуге болады.

10.12. Донор болып табылатын Жұмыскердің тексерілу және қан тапсыру күнінде кедергісіз жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақтала отырып жұмыстан босатады. Жұмыс берушімен келісім бойынша донор болып табылатын Жұмыскер жұмысқа кіріскен жағдайда, орта айлық жалақысы сақтала отырып, оның тілегі бойынша басқа күнде демалыс күні беріледі немесе бұл күн жыл сайынғы еңбек демалысына қосылуы мүмкін.

10.13. Жұмыс беруші жастармен жұмыс істеуге одақ құрады, оның жұмысына жәрдем береді, басқаруды ұйымдастырады.

10.14. Жұмыс беруші кәсіподақпен бірлесіп ардагерлерге қайырымдылық жәрдемін ұйымдастыруды, кездесу кештерін, ардагерлерді мерейтой күнімен құттықтайды. (70,75,80,85,90,95)

XI. Кәсіподақ қызметінің кепілдігі.

11.1. Жұмыс беруші «Кәсіподақ кеңестері туралы» ҚР Заңымен қарастырылған құқықтар кепілін қамтамасыз етеді.

11.2. Жұмыс беруші кәсіподақ мүшесіне ешқандай тікелей немесе қосымша кемсітушілік түрде шаралар қолданбайды (қысым, қорқыту, тәртіптік жазалар).

11.3. Жұмыс беруші кәсіподақ комитеті кәсіподақ ұйымының мүшелерінің мүддесіне өкілдік ету құқығын мойындайды, әлеуметтік-экономикалық және еңбек қатынастарының мәселеріне байланысты туган сұрақтарды шешуге бірлесіп жағдай жасайды.

11.4. Жұмыс беруші кәсіподақ комитеттің кәсіподақ ұйымының мүшелерінің құқықтары және заңды мүдделерін қорғауға кедергі келтірмейді.

11.5. Жұмыс беруші, кәсіподақ комитеттің өтініштерін, хаттарын, ұсыныстар және кәсіподақтаң түскен басқада құжаттарын үш күн ішінде қарауға міндетті.

11.6. Тандалған кәсіподақ жұмыскерлері Жұмыс берушінің бастамасы бойынша, ұйымның толық жойылуы жағдайларынан басқа, жұмыстан босатыла алмайды, сонымен қатар, тәртіптік жазаға тартылуға немесе тиісті кәсіподақ органының алдын ала келісімінсіз болмауы тиіс.

11.7. Жұмыс беруші кәсіптік комитетіне кәсіподақтың жиналыстарын өткізуге құқық және оны өткізу үшін орын береді.

Жұмыс беруші кәсіподақ мүшесінің жазбаша арызының негізінде, ай сайын айдың бірінші он күнінен кеш емес, кәсіподақ жарнасын еңбек ақысынан ұстайды, есепші арқылы белгіленген тәртіп бойынша қалалық кәсіподақ комитетінің есеп айырысу шотына аударады.

11.8. Кәсіподақ құрамына мүшелік етуге тандалған Жұмыскерлерге қоғамдық міндеттерді орындау үшін орта айлық ақысы сақтала отырып, аптасына 1 күн беріледі.

11.9. Бастауыш кәсіподақ ұйымының ұсынысымен кәсіподақ мүшесіне қайырымдылық жәрдем беріледі.

ХІІ. Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау.

12.1. Дербес, өз өкілеттігі ішінде, келіссөздер жүргізіп ұжымдық шартты дайындаған, екі тараптардың өкілдерінен тен куралған, тұрақты жұмыс істеп тұрған комиссия оның орындалуын бақылайды.

12.2. Жұмыс беруші кәсіподаққа ұжымдық шарттың орындалуын бақылауға керекті толық және нақтылы хабарлама беріп отырады.

12.3. Ұжымдық шартқа қол қойған екі тарап, міндеттемелерді орындау туралы ұжымның алдында жалпы жиналыста жылына бір рет есеп береді.

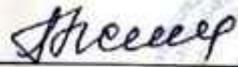
12.4. Ұжымдық шартты орындау барысы жайлы хабарлама кәсіподақ ұжымының бұрышында орналасады.

12.5. Ұжымдық шартта қаралғандай міндеттемесін орындамағаны үшін екі тарап ҚР заңдарымен ұжымдық шартына сәйкес жауапкершілік артады.

2022-2025 жылдарға арналған ұжымдық шартқа қол қойғандар:

№ 15 «Жидек» б/б менгерушісі:

Жекеева А.Р.

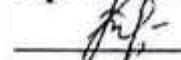


Жекеева А.Р.

« 26 » 12.2022г.



Ұжым атынан кәсіподақ
төрайымы Алимбетова К.Ш.



Алимбетова К.Ш.

« 26 » 12.2022г.

Білім беру ұйымының реквизиті:

МКҚК №15 «Жидек» бөбекжай балабақшасы

БИН: 990340002576

БИК: HSBK KZ KX

АО «Народный Банк Казахстана»

Мекенжайы: Ақтобе қ. Кереев көшесі 3А.

Тел. 22-23-70, факс 22-23-79

Ақтобе облысының
еңбек инспекциясы жөніндегі
басқармасынан
мониторингтен өтті

№ 450

« 28 » 12 2022 ж.

ГРКП №15 «ЖИДЕТ»

Промисловано: 13

Промисловано: 13

Заведующий:

Жекева А.Р. А.Р. Жекева

Дата: 26.12.2022.

