

«Ақсу қара метуллургия колледжі» ШЖК
КМК
2020-2023 жж.

Ұжымдық шарт

Ұйымның жалпы жиналысында
«20» сентябрь 2019 ж.
бекітілді

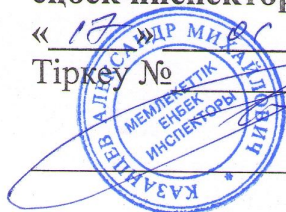


Колледж басшысы ;
комитета колледжа
Дүйсен Дуйсекенов Р.К.

Колледж кәсіподақ
комитеті төрайымы
З.В. Колесниченко

Мониторинг Мемлекеттік
еңбек инспекторымен өткізілді
«17» сентябрь 2020 ж.

Тіркеу № _____



Жұмыспен қамту және әлеуметтік
бағдарламалар бөлімі

№ «216» 21 сентябрь 2020 ж.

Бөлім басшысы



А.С.

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1 Осы еңбек шарты Қазақстан Республикасының «Еңбек кодексі». 2015 ж. 23.11 «Білім туралы» заңы, «Ұжымдық еңбек шарты туралы», «Кәсіподақтар туралы» заңдарына негізделіп, «Ақсу қара металлургия колледжі» КМҚК әрі қарай «Жұмыс беруші» атынан және колледж қызметкерлер мен (әрі қарай «Кәсіподақ») атынан өзара бірлесіп. Осы Ұжымдық шартын жасасты.

1.2 Осы ұжымдық шарты осы уақытта жұмыс істеп жүрген барлық қызметкерлерге сонымен бірге жаңадан қабылданған қызметкерлерге де қатысты болады, ұжым қызметкерлері мен жұмыс беруші арасында орындауға міндетті әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық актісі болып табылады.

1.3 Ұжымдық шарт ұжымдық шарттын жасасқан барлық ұжым мүшелеріне міндетті.

1.4 Ұжымдық шарт қол қойылған сәттен бастап жаңа шарт қабылданған күніне немесе екі жақ тараптары келуімен толықтырулар мен өзгертулерді енгізу сәтіне дейін заңды болып табылады.

1.5. Мемлекеттің әлеуметтік саясатында, ал сондай-ақ бюджеттік бағдарламалар әкімшіліктерінің қаражат-экономикалық жағдайының өзгерістеріне қарай шартқа немесе кейбір тарауларына өзгертулер мен толықтырулар екі жақтың келісімімен енгізіледі.

1.6 Ұжымдық шарттың қолданыстағы мерзімінде, оның орындалғанында Кәсіподақ көтерілістердің ұйымдастырушысы болмайды және қайшылық жағдаятты жұмыс берушімен бірге шешуге тырысады.

1.7 Шарттың орындалуын бақылау екі жақ тарапынан құрылған комиссиямен жасалынады.

1.8 Ұжымдық шартқа енгізілген өзгертулер екі жақтың келісімімен жүргізіледі.

1.9 Жеке меншігі ауысып немесе кәсіпорынның қайта құрулуында келісім шарт бұзылмау тиіс.

1.10 Ұжымдық шарт 2019 ж. 1-қантар бастап заңды болып саналады. 2020-2023 жж. аралығында заңды болып табылады.

2. ТАРАПТАРДЫҢ МІНДЕТТЕРІ ЖӘНЕ ҚҰҚЫҚТАРЫ

2.1 Жұмыс беруші құқылы:

2.1.1 Жұмысқа қабылдау кезінде тандау еркіне;

2.1.2 жұмыскермен жасалған еңбек шартын Еңбек Кодексінде белгіленген негіздер бойынша өзгертуге, толықтыруға немесе оны бұзуға;

2.1.3 Өз құзыреті шеңберінде Жұмыс беруші актілерін шығаруға;

2.1.4 Өз құқықтары мен мүдделерін қорғауына бірлестік, өкілдік қатарына қабылдануы мүмкін

2.1.5 Жұмыскерден еңбек шартында көрсетілген міндеттерді, еңбек тәртібін және Жұмыс берушінің өзге да актілерін орындауды талап етуге;

2.1.6 Жұмыскерді ынталандыруға, тәртіптік жаза қолдануға, Еңбек кодексінде қарастырылған жағдайлар мен тәртіп ретіне сәйкес материалдық жауапкершілікке тартуға;

2.1.7 еңбек міндеттерін орындау кезінде Жұмыскер келтірген зияның орнын толтыруға;

2.1.8 еңбек саласы бойынша өз құқықтары мен мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгінуге. 2.1.9 жұмыскерге сынақ мерзімін белгілеу;

2.1.10 Жұмыскерге дайындау, қайта дайындау, осы кодекске сәйкес біліктілігін жетілдіруіне жағдай жасауы.

2.1.11 шарт бойынша белгіленген жағдаймен Кодекс талаптары орындауында оқу шығындарын өтеуіне.

2.1.12. Еңбек Кодексінде белгіленген негіздер бойынша жеке еңбек дауларын шешуіне келісім комиссиясына және сотқа жүгінуге

2.2 Жұмыс беруші мынаған міндетті:

2.2.1 Қазақстан Республикасының еңбек заңнамаларымен, келісімнің еңбек шарттарымен, ұжымдық шарттарын, шығарылған басқа да актілерін орындауға; еңбек қауіпсіздігі мен жұмыскердің денсаулығына зиянды жағдайларынан сақтау және қамту;

2.2.2 Кодекспен көзделген тәртіпте жұмысқа орналастыру туралы шартты жасауға;

- 2.2.3 ҚР Еңбек Кодексіне 32 б. сәйкес келісім шарт жасауына керекті құжаттамаларды талап етуге; еңбек заңдылығының нормаларын бұзғаны туралы ұжым өкілінің ұсыныстарын қарау;
- 2.2.4 Кодекс талаптарына сәйкес Жұмыскерді жұмыспен қамтуға;
- 2.2.5 Қазақстан Республикасының еңбек, ұжымдық шарттарымен басқа да нормативтік актілерге сәйкес айлық жалақы және басқа да төлемдерді төлеуге міндеттенеді;
- 2.2.6 Жұмыскерді еңбек тәртібі ережелерімен, жұмысқа қатысты басқа да жұмыс беруші актілер және ұжымдық шартымен таныстыруға;
- 2.2.7 Ұжымдық шарттар жасауына, келісім жасасуға және осыны барлығын бақылуына жұмыскерлер өкілдері ұсыныстарын қарауына және оларға толық ақпарат беруге;
- 2.2.8 Осы Кодекспен қаралған ұжымдық келісулер жасауға және ұжымдық шарт құруға;
- 2.2.9 Жұмыскерге уағдаласқан еңбек жағдайын ұсынуға;
- 2.2.10 Жұмыскерді еңбек міндеттерін орындауға қажетті жабдықтармен, құрал-саймандармен, техникалық құжаттамалармен және өзге де құралдармен өз қаржысы есебінен қамтамасыз етуге;
- 2.2.11 Өкілетті органдарға Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жұртшылықтың еңбекпен қамтылу туралы ақпарат беруге;
- 2.2.12 Мемлекеттік еңбек жөніндегі ұсыныстарын орындауға;
- 2.2.13.Адам денсаулығына және басқа да тұлғалар өміріне қауіпті жұмысты тоқтатуға;
- 2.2.14. Жұмыскердің міндетті әлеуметтік сақтандыруға;
- 2.2.15.Жұмыскерді өз міндеттерін атқаруына байланысты келенсіз жағдайлардан сақтандыруға;
- 2.2.16. Жұмыскерге жылсайынғы төленетін еңбек демалысын беруге;
- 2.2.17.Жұмыскердің еңбек қызметін растайтын құжаттарды, оны зейнеткерлікпен қамтамасыз ету мақсатында аударылған қаржы мен ұсталынған төлемдер жайлы мәліметтерді сақтауға және мемлекеттік мұрағатқа тапсыруға;
- 2.2.18. Жұмыскерді зиянды және қауіпті жағдайлар туралы ескертуге;
- 2.2.19. Жұмыс орнында және технологиялық барыстары кезінде тәуекелдің алдын-алу шараларды қабылдауға;
- 2.2.20.Жұмыскермен орындалған жұмыс уақытының ұзақтығына, оның ішінде үстеме және ауыр, қауіпті, зиянды жағдайларда орындалған жұмысқа нақты есеп жүргізуге;
- 2.2.21 ҚР заңнамасы мен Кодексте көзделген талаптарына сәйкес жұмыс міндеттерін атқарудағы денсаулығына келтірілген зиянды жағдайларын өтеуге;
- 2.2.22. Өндірісте орын алған қайғылы жағдайлар мен кәсіби аурулар бойынша тергеу жүргізу, сондай-ақ еңбек талаптары мен қорғаудың жай-күйін тексеруді жүргізу үшін еңбек бойынша уәкілетті мемлекеттік органның, лауазымды тұлғаларын қоғамдық еңбек инспекторларын кедергісіз енгізуге;
- 2.2.23.Жұмыс берушімен анықталған құжаттамалар хатталады: жұмыскердің ТАЖ (жеке куәлікте көрсетілгендей); егер 18 жасқа толмаған жұмыскер болғанда – туылған жылы, күні, айы көрсетіледі;
- 2.2.24.Қазақстан Республикасының жеке мәліметтердің қорғалуына байланысты заңнамасына сәйкес жұмыскер туралы ақпаратты жинау, өңдеу , сақтауға;
- 2.2.25. Еңбекті қауіпсіздігі мен қорғауына ішкі бақылу жасауға;
- 3.Жұмыс беруші ҚР Еңбек Кодексінде көзделген басқа да міндеттерге құқылы.

2.3. Кәсіподақ міндеттері:

- 2.3.1 Жұмыс беруші алдында жұмыскердің мүдделерін қорғау;
- 2.3.2 Еңбекте туындаған қайшылықтарды жұмыс берушімен талқылап шешу,
- 2.3.3 Ұжымдық шартын орындалуына бақылау жасау;
- 2.3.4 Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасының ережелерін сақтау;
- 2.3.5 Ұжымдық шарттың орындалуына шараларды жасау және қызметкерлерге оны орындалуы туралы ақпарат беру;

2.4 Жұмыскер мыналарға құқылы:

2.4.1. Еңбек кодексінде қарастырылған тәртіп пен шарттарға байланысты еңбек шартын жасауға, оны өзгертуге, қосымшалар енгізуге және бұзуға;

2.4.2 Жұмыс берушіден ұжымдық шарттарын орындауға талап ету;

2.4.3 еңбектің қауіпсіздігі мен қорғалуына;

2.4.4 Еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғалуы туралы ақпарат алу;

2.4.5 Ұжымдық шарт пен еңбек шартына сәйкес уақытылы және толық көлемінде ақы алуға;

2.4.6 Еңбек ақысы Кодекске сәйкес төленеді;

2.4.7. Демалыс және жылсайынғы төленетін кезекті демалыс;

2.4.7 Бірлестікке қатысуына, сонымен бірге кәсіподақты басқа да бірлестіктерді жасауға, өз құқықтарын қорғау үшін оларға мүше болуына, егер ҚР заңдарына қайшылық келтірмесе;

2.4.8 Өз өкілдері арқылы ұжымдық келісулерге қатысу, ұжымдық шарттың жобасын жасасуға, сондай-ақ ұжымдық шартпен таныстырылуына;

2.4.9 ҚР Заңнамасында, Осы Кодексінде белгіленген әртібімен кәсіптік дайындығына, қайта дайындалуына, біліктілігін жетілдіруіне;

2.4.10 еңбек міндеттерін орындау кезінде Жұмыскердің денсаулығына зиян келген жағдайда өтемақысы заңнамаға сәйкес жүзеге асырылады;

2.4.11 заңнамасына сәйкес міндетті сақтандыру;

2.4.12 Заңнамаға сәйкес өз құқықтары мен мүдделерін қорғауға;

2.4.13. Заңнамаға қайшы келмейтін міндеттемелерін қорғауға; Жұмысшының міндеттерін атқарған кезінде денсаулығына келтірілген зиян үшін өтеу жасауға;

2.4.14 кепілдемелер мен өтеу төлемдері;

2.4.15. бірдеңгейлі жұмысқа теңделген еңбекақы алуға.

2.4.16. Жеке дауларды шешуіне келісім комиссиясы мен сотқа жүгінуге;

2.4.17. Еңбекті қорғау ережелеріне сәйкес жабдықталған жұмыс орынын беруге;

2.4.18. ҚР және Кодексте көзделгендей еңбек міндеттерін орындау үшін жеке және ұжымдық қорғау құралдармен, арнайы киіммен қамтамасыз етуге;

2.4.19 жұмысты жалғастыру, денсаулығына және өзге де тұлғаларға қауіп тудыратын болса, жұмысты тоқтатуға;

2.4.20. Еңбек жөніндегі уәкілетті органға немесе оның аумақтық бөлімшелеріне өзінің жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларын тексеру туралы өтініш жасауға;

2.4.21. Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы әрекетіне (әрекетсіздігіне) шағым жасауға;

2.4.22. Біліктілігіне, еңбек күрделілігіне, саны мен сапасына сәйкес еңбегіне ақы төлеуіне құқылы;

2.4.23. Ұжымдық және жеке дауларды осы Кодексте және ҚР заңнамаларына сәйкес шешуге құқылы

2.4.24. Жұмыс берушіде сақталаынатын жеке мәліметтерді қорғауын қамтамасыз ету.

2.5 Жұмыскер міндетті:

2.5.1 еңбек міндеттерін еңбек шартына, жұмыс берушінің актілеріне сәйкес орындауға;

2.5.2 еңбек тәртібін сақтауға;

2.5.3 жұмыс орнында еңбектің қауіпсіздігі мен қорғалуы, өртқауіпсіздігі мен өндірістік санитария талаптарды сақтауға;

2.5.4 жұмыс берушінің жұмыскерлердің мүліктеріне ықтиятпен қарауға;

2.5.5 жұмыс берушіге адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп тудыратын жәйтер туралы, жұмыс беруші мен жұмыскерлер мүліктерінің сақталу жөнінде, сондай-ақ орын алған бос тұрып қалу жағдайлары хақында хабарлауға;

2.5.6 еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпия мәліметтерді, қызметтік немесе заңмен қорғалатын өзге де жасырын деректерді жария етпеуге;

2.5.7 жұмыс берушіге келтірілген зиянды кодексінде белгіленген мөлшерде өтеуге міндетті;

2.5.8 Өз қызметіне сәйкес киімін кюге міндетті;

2.5.9 жұмыскер Еңбек кодексінде қарастырылған өзге де құқықтарға ие және онда белгіленген өзге де міндеттерді атқарады.

3. ЖҰМЫС ҚАТЫНАСТАРЫ

3.1 Жұмыс беруші мен Жұмыскер арасында осы шартта белгіленген жағдайларға байланысты, ҚР Еңбек кодексі негізінде лауазымының қызметін атқаруға келісіледі.

3.2 Педагогтық қызметкерлерді тарификациялау жұмысын педагогтық өтілі мен білімінің өзгеруін нақтылай отырып, орындау;

3.3 Қолданыстағы заңнамалары мен осы ұжымдық шартына сәйкес бұйрықтарда жұмысшының жағдайы төмендемеу керек.

3.4 Жұмыскерлерге еңбек кітапшалары жасалынып, жұмыстан босаған күні өздеріне беріледі.

3.5 Шарт мерзімі аяқталып, ал еңбек қатынастары жалғастырылса, онда шарт мерзімі белгісіз мерзімге дейін жалғастырылуда;

3.6. Міндетті түрде еңбек кітапшаларын толтырып сақталынады және жұмыстан босатылғанда ғана беріледі;

3.7 Жеке келісім шартты ұжым өкілімен келістіру;

3.8 Еңбек шартыны бірнеше Жұмыс берушілермен жасалынуы мүмкін, онда жұмыс күні толық болмауы тиіс;

3.9 Еңбек шартында Еңбек Кодексі 28 б., мұнда Заңдылықтарда аталмаған қосымша жеңілдіктер мен кепілдіктер беріледі.

3.10. Басқа жұмысқа ауыстыру Жұмысшы келісуімен ғана істелінеді, егер ҚР Кодексінде қаралмаса;

3.11. Өндірістік қажеттілігіне қарай Жұмыс беруші уақытша бос жұмыс орнына күнтізбелік жыл ішінде Шартта көрсетілмеген жағдайларда, денсаулығына зиян келтірмейтін басқа жұмысқа 3 айға осы мекемеде немесе басқа құрылымдық бөлімшеде бұрынғы еңбекақысының орташа мөлшерінен төлемімен ауыстыруға құқылы;

3.12. Еңбек шартын тоқтатуы ұжымның өкілімен ғана орындалады;

3.13 Жұмыскер басқа жұмысқа Жұмыс берушінің жазбаша келісімі және шартқа өзгертулерді енгізуімен ғана ауысалады;

3.14 Еңбек шарты ҚР Кодексі 49 б. негізінде тоқтатылады.

- Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу;
- Еңбек шарты мерзімі аяқталуы;
- Еңбек шартының Жұмыс беруші бастамасы бойынша бұзылуы;
- Жұмысшының басқа жұмысқа ауысуы;
- Еңбек шартының Жұмыс беруші бастамасы бойынша бұзылуы;
- Тараптардың еркін итыс жағдайда;
- Жұмыскердің еңбек қатынастарынан бас тартуы;
- Еңбек тәртібін жасау тәртібінің бұзылуы;

Жұмыскердің сайланбалы орынға (лауазымға) ауысуы немесе еңбек қатынастарын жалғастыруға мүмкіндік бермейтін өзге лауазымға тағайындалуы, заңдарда қарастырылған жағдайлардан басқа

Шарт тәртібінің орындалмауы;

3.15. Шарт мерзімі аяқталып, ал еңбек қатынастары жалғастырылса, онда шарт мерзімі белгісіз мерзімге дейін жалғастырылуда; Кодекстің 51 б. 2 б. негізінде қаралған болмаса;

3.16. Шарт бұзылуы өтініш (ескерті) екі жақ тарапынан тоқтатылуы мүмкін.

3.17. Жүктілі және 3 жасқа дейін балалары бар, жалғызбасты аналар, егер 14 жасқа деінгі балалары болса Кодекстің 54 б. 2 б. негізінде қаралған;

3.18. Штат қысқартылған кезінде жұмыста біліктілігі бар жұмыскерлер, отбасында асырайтын адамдардың болуы, білімі мен өтіліне байланыстыра отырып

4. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ

4.1 Жұмыс уақытының нормативтік ұзақтығы аптасына 40 сағаттан аспауы керек. Жұмысшылардың жұмыс уақыты мен демалысы осы Келісім шарттың талаптарымен және қолданыстағы ҚР еңбек заңнамасына сәйкес регламенттеледі. Осыған орай Жұмысшыларға келеесі талаптар белгіленді: Бес күндік жұмыс аптасы екі демалыс күндерімен- сенбі және жексенбі.

Сегіз сағаттық жұмыс күні – сағ. 8.00 ден 17.00 ге дейін.

Инженерлі-педагогикалық ұжымның жұмыс күнінің аяқталуы сабақ кестесіне, сыныптан тыс шараларға және жалпы колледж жоспарына сәйкес, басқа лауызым қызметкерлеріне ҚР Еңбек Кодексінің 68 бабына сәйкес.

4.2 Колледж қызметкерлерінің түскі үзіліс уақыты бір сағаттан аспауы керек.

4.3 Карантин және ТЖ күндерінде жалақы ҚР заңнамаларына сәйкес төленеді.

4.4 Оқушылар демалыс күндерінде жұмыс уақыты ерекше кестемен құрылып, оқушылар демалысы оқу жүктемесімен демалыстарына дейін реттеледі.

5. ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ

5.1 Кесте бойынша немесе қызметкердің өтінішімен, ҚР еңбек Кодексінің 87-100 б сәйкес жыл сайынғы ақылы демалыс беріледі.

5.2 Демалыс кестесі әкімшілік қызметкерлермен немесе ұжым өкілдерімен ағымдағы қаңтар айының мерзімінде бірлесе жасасады .

5.3 Жұмыс өтіліне келесілер енгізіледі:

- нақтылы істелінген мерзімі;

- еңбекке уақытша жарамсыздығы туралы қағазбен расталған уақыты;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении

- жұмыскер істемеген уақыты, бірақ жұмыс орны сақталынған (Оқу демалысы, біліктілігін арттыру курстарында болған уақыты, мемлекеттік қоғамдық міндеттерін атқарған уақыты).

5.4 3 жасқа дейін баланы күтуіне арналған демалысы аяқталуында әйелдерге өтініштері бойынша ақысыз демалыс беріледі..

5.5 Білім саласының шақыру анықтамасы болғанда, өндірістен үзіліссіз оқитын жұмыскерге зертханалық жұмыстарын, емтихандарды тапсыруына 20 күнге ақылы демалыс беріледі. Дипломдық жобалауына күндердің саны қосылып, ақысы оқытушының немесе өндірістікке оқытатын шебердің тарифтік мөлшерлемесінен жүзеге асырылады.

6. ЕҢБЕК ТӘРТІБІ

6.1 Еңбек тәртібін бұзған үшін және өзіне тиесілі міндеттерін орындамаған жағдайда Жұмыс беруші келесі тәртіптік жазаларды қолдануға құқылы:

- ескерту;
- сөгіс;
- қатан сөгіс;
- еңбек шартын бұзу

ҚР Еңбек кодексі 82 б. кәсіподақ комитетімен келістірілген ішкі тәртіп ережелеріне немесе Жарғысына сәйкес

Еңбек шартын тоқтатудың Жұмыс беруші тарапынан Еңбек кодексінің 52 б. 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16), 17) және 18) таралары негізінде іске асырылады .

Еңбек заңдылығын қолдану мәселесі бойынша Жұмыс беруші мен Жұмыскер арасындағы келіспеушілік Тараптардың келісімімен реттелмеген еңбек даулары келісу комиссиясында қаралады.

6.2 тәртіптік жазаларды қолдануға дейін жұмыскер жазбаша түсініктеме береді немесе бас тартқан жағдайда акті құрылады.

7. ЖАЛАҚЫ ТӨЛЕУ

7.1 ҚР Еңбек кодексі 101-115 бб. сәйкес жұмыс беруші ең төменгі жалақы мөлшерінен кем болмайтын айлық жалақы төлеуге міндеттенеді.

7.2 Еңбекті ынталандыруына керекті негізгі жалақыға қоса үстемақы мен қосымша ақылардың түрлерін белгілейді.

7.3 Жұмыс беруші кепілдендірілген өтемақыларын заңнамада белгіленген мөлшерлемеден кем болмау керек. Жаңа шаруашылық нысандарын, ақылы қызмет көрсетулерін, шығармашылықпен істейтін мұғалімдерін ынталандыру және жағдай тұғызу.

7.4 Педагогтық қызметкерлерге жазғы және қысқы демалыстар кезіндегі жұмыстарына алдын ала құрылған тарификациясымен іске асырылады.

7.5 Оқытушылар сағат жүктемесі 1,5 мөлшерлемесі көлемінде белгіленеді. Өзге жағдайларда: мамандардың тапшылығында сағаттардың бөлінбеуі, т.б. Жалпы сағаттар көлемі күн сайынғы сағаттар жүктемесінен 4 сағаттан аспауы керек. (ЕК68 б.).

40 сағат жұмыс ұзақтығымен штат кестесіндегі қызметкерлер негізгі жұмыс орнында қосарланған жұмыс істей алады, жалпы сағаттар көлемі күн сайынғы сағаттар жүктемесінен 4 сағаттан аспауы керек. (ЕК68 б.), қосарланған жұмысы негізгі қызметінен кейін істелініп, жұмыс тары толығымен атқарылады.

7.6 Штаттағы қызметкерлер негізгі жұмысымен қатар, егер келісім бойынша белгіленсе, басқа лауазымда қосымша жұмыс істей алады.

Негізгі жұмысымен қатар істелінген жұмыс «жұмыс аясы кеңейтілгені» деп қаралады.

Уақытша болмаған жұмыскердің орнына лауазымды қосарлана атқарған үшін (жұмыс аясы кеңейтілгені немесе міндеттерін атқару) жұмыс беруші қызметкермен келісе отырып негізгі қызметтік ақысына 50 % үстемақы төлеуін іске асырады..

Еңбекті төлеу туралы нормативтік актілер:

ҚР Еңбек кодексі, 29.12.2007 ж. ҚР Үкіметінің 1400 Қаулысы. Білім ұйымдарының қызметкерлері типтік штаттары және педагогтық қызметкерлер мен оларға теңелген тұлғалар тізімі (ППРК № 77 30.01.2008 ж.)

ҚР БҒМ 29.01.2008 ж. бекітілген Мемлекеттік білім беру ұйымдардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу туралы № 40 Ережесі

7.7 Мемлекеттік білім ұйымдардың қызметкерлеріне келесі еңбек жағдайларына қосымша ақы төленеді:

- | | |
|--|----------|
| - топқа басшылық пен сынып жетекшілігіне | 25% ЛКЖ |
| - кабинетке, цехқа меңгерушілігіне | 25% ЛКЖ |
| - өндірістік тәжірибені ұйымдастырғанына | 100% ЛКЖ |

7.8 ҚР заңнамаларында белгіленген еңбектің зиянды жағдайларына толық көлемінде жеңілдік пен өтемақы төленеді:

- | | |
|---|---------|
| - дезинфекциялық заттарды қолданылып, өндірістік және қызметтік жайлар еден жуушысына | 20% ЛКЖ |
| - дезинфекциялық заттарды қолданылып, дәретханалар жинаушысына | 30% ЛКЖ |
| - ыстық жерде істейтін аспазғат | 30% ЛКЖ |
| -біліктілігі бар жеңіл және жүк тасымалдаушы автомобильдер жүргізушілеріне | |
| -В, С, D, E категориялы I с. жүргізушісі. | 35% ЛКЖ |
| -В, С, D, E категориялы II с. жүргізушісі | 20% |

7.9 Түнгі күндер істеген жұмыстарына сағаттық мөлшерлемесіне 50% үстемақы, әр сағатына 22.00 сағаттан таңғы сағат 6.00 дейін.

7.10 Жұмыскерге өтініші бойынша ақысыз демалыс 5 күнтізбелік күнге беріледі (отбасындағы мүшелерінің қайтыс болуы, неке қыйылғанда, баланың туылғанында) (ҚР еңбек кодексі. 97 б 3т..).

7.11 Берілген өтініштері мен кестеге сәйкес Ереже шарттарына сәйкес қызметкерлер аттестаттаулары уақытылы өткізіледі.

8. ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ

- 8.1 Еңбектің қауіпсіздігі мен қорғаулына байланысты ішкі бақылауды жүзеге асыруға.
- 8.2 Жұмыс беруші ҚР Еңбек кодексі және «ҚР Еңбек кодексін қолданысқа енгізу туралы» Заңында белгіленген еңбектің қауіпсіздік жағдайын қамтуы керек.
- 8.3 Зертханалар мен шеберханаларды медициналық көмек құралдарымен қамтуы керек. (аптечкалар).
- 8.4 Сынып бөлмелерін, зертханалар мен шеберханаларын, басқа оқу жайларын оқу жылының басталуына дейін қабылдау және қолданылуға керекті актілерін жасау.
- 8.5 ҚР ЕК 183б. сәйкес өндірістік объектілер аттестатталуы 5 жылда бір рет өткізіледі.
- 8.6. Өндірістік жайлар еден жуушыларын резенке қолқаптарымен қамту.
- 8.7 ЕК жасасқанда өзіне тиесілі жұмыс орнын болуына, оның зиянды өндірістік жағдаялардың болуы туралы.
- 8.8 Санитарлы-гигиеналық талаптарын сақталынуына өндірістік жайлар жуушыларды требованиямим обеспечить уборщиков производственных помещений дезинфекциялық және сабын-жұғыш заттармен қамту.
- 8.9 Жұмыскерлердің мерзімді медициналық тексерістерін өткізу. Колледжде денсаулығын сауықтыру тобын ұйымдастыру.
- 8.10 ҚР денсаулық сақтау мемлекеттік бағдарламасына сәйкес жас шамасымен белгіленген жұмыскерлердің скринингтік тексерісін ұйымдастыру.
- 8.11. Спорт және спорт-жаппай шаралары өткізілуі тиіс.

9. ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР, ЖЕҢІЛДІКТЕР ЖӘНЕ ӨТЕМАҚЫЛАР

- 9.1 Кәсіподақ комитеті МЗҚ жұмыскерлердің жеке шоттарына уақытылы 10% аудармаларын бақылауға алады.
- 9.2 Кәсіподақ комитеті жұмыскерлердің келенсіз жұмыс жағдайларынан міндетті сақтандыруды жасайды.

10. ЕҢБЕКТЕГІ КЕЛІСПЕУШІЛІКТЕР

- 9.1. Кәсіподақ Жұмыскерлер жеке есеп шоттарына уақытылы 10
- 10.1 Еңбектегі келіспеушіліктер екі жақ келісуімен немесе сотқа жүгінуімен шешіледі.
- 10.2 Шарт тараптарымен реттелмеген еңбек даулары келісіу комиссиясында қаралады.

11. МАТЕРИАЛДЫҚ ЖАУАПКЕРШІЛІК

- 11.1 Тараптар Қазақстан Республикасының заңнамаларына сәйкес ЕК 120-123 бб. Және еңбек шартына сәйкес материалдық тұрғыдан жауапты болады.
- 11.2 Жұмыскер іктеріне зиян келтірген жағдайда Қазақстан заңнамаларына және ЕК сай мүлікті өтеуі міндетті. Егер материалдық зияннан кейін келісім шарт тоқтатылса, жұмыскер материалдық жауапкершіліктен босатылмайды.
- 11.3 Ұжымдық шарт тараптарының материалдық жауапкершілігі жұмыс берушінің құқыққа қарсы іс-әрекеті нәтижесінде және құқыққа қарсы әрекетінің келтірілген зияны арасындағы себептерімен мүліктеріне зиян келтірген ҚР заңнамаларына белгіленбеген болмаса.
- 11.4 Жұмыс беруші мынадай жағдайларда Жұмысшы алдында материалдық жауапты:

- жұмысшының өз орнынан айырылып материалды мұқтажды болуында;
- жұмысшы мүлкіне зиян келтіргеніне;

- жұмысшы денсаулығына зиян келтіргеніне;

11.5 Жұмысшы Жұмыс беруші алдында материалдық тұрғыдан

- Жұмыс берушінің мүліктеріне зиян келтірген, жоғалтқан немесе бүлдірген жағдайда;

- Жұмыскердің әрекетінен пайда болған зияндарға;

11.6 Жұмыскердің зиян үшін материалдық жауапкершілігі ЕК қаралған жағдайларына сай.

Жұмысшы өзі тікелей келтірген шығындарды толық көлемінде өтеу керек:

- Жұмыскерге еңбек келісімі бойынша жазбаша түрде берілген мүлкі және басқа материалдық құндылықтардың сақталмауы.

- Құжат бойынша бір реттік қолданылуына алынған мүлкі және басқа материалдық құндылықтардың сақталмауы.

- Шығындарды ішімдік немесе басқа да нашахорлық заттардың заттары залалынан болған жағдайда.;

- қолдануға берілген материалдарды, жартылай өнімдерді, бұйымдарды, құрал-саймандарды, өлшеу аспаптарды, арнайы киімдерді қасақана бүлдіріп шығын келтіргенде.

12. КӘСІПОДАҚ КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДЕМЕЛЕРІ

12.1 Басшы кәсіподақ комитеті жұмыскерлердің әлеуметтік кәсіподақтық мүдделерін қорғаушы ретінде болатынын түсіне отырып, ұжымдық шартына қол қоятын құзыреттілігі мен құқығы бар.

12.2 Қазақстан Республикасының кодексіне негізделіп, ұжымдық шарттың орындалуына бақылау жасау құзыреттілігі бар.

12.3 Ұжымдық шартты тәртібінің бұзылуына, оның орындалуына және еңбек туралы заңнамасын сақталмауына, еңбек мәселелері бойынша келіспегеншілік жағдаяттарына комиссия жұмысына қатысуға міндеттенеді.

12.4 Кәсіподақ мүшелеріне кәсіподақ шараларына қатысу уақытында орта мөлшермелі жалақысы сақталынады.

12.5 Кәсіподақ құрамына сайланған қызметкер жұмысшы бастамасымен жұмыстан босатылмайды, егер ұйым толық жойылуына ұшырамаса, кәсіподақтың келісімісіз тәртіптік жазалынуға немесе басқа жұмысқа ауыстырылуға, ал кәсіподақ төрағасы және оның орынбасары жоғары тұрған кәсіподақ органын шешімімен ғана жұмыстан босатылады.

12.6 Колледж бухгалтериясы кәсіподақ қатарына түсу туралы жазбаша өтініш беріліп, жалақының нақты төленген сәтінен бастап кәсіподақ мүшелерінен кәсіподақ жарналарын алып, оларды кәсіподақ есептеу шотына аударады.

13. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫҢ ОРЫНДАЛУЫНА БАҚЫЛАУ ЖАСАУ

13.1 Ұжымдық шартты бақылауына ұжым өкілі жауапты.

13.2 Ұжымдық еңбек шартына өзгертулер мен қосымшалар енгізу мәселесі бойынша туындаған келіспеушілік жағдаятын екі жақ келісуімен жасалынады.

13.3 Ұжымдық шартында белгіленбеген мәселелер тараптар қолданыстағы заңға және нормативтік актілеріне негізделеді.

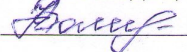
Еңбек шарты жазбаша түрде, екі данадан жасалып, оған шарт жасаушы тараптар қол қояды. олардың бірдей заңдылық күші бар, бір данасы Жұмыс берушінің қолында қалып, енді бір данасы Жұмыскердің қолына беріледі.

Колледж басшысы


Р.К. Дуйсекенов

«10» желтоқсан 2019 жыл

Кәсіподақ комитеті төрайымы

 З.В. Колесниченко

«10» желтоқсан 2019 жыл