

№41 «Назерке» бөбекжай-
балабақшасының
бастауыш кәсіподақ ұйымының
жиналысында бекітілді.
№1 хаттама
«20» ақпан 2026 жыл

**№41 «Назерке» бөбекжай-балабақшасы» МКҚК
2026-2029 жылдарға арналған
ұжымдық шарты**

Ақтобе қаласы 2026 жыл

I. Жалпы ережелер

1.1. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне 23 қараша 2015 жылғы №414-V ЗРК, «Кәсіптік одақтар туралы» 27 маусым 2014 жылғы №211-V Қазақстан Республикасының Заңына, Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі № 319 «Білім туралы Заң», Педагог мәртебесі туралы Қазақстан Республикасының Заңы 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 293-VI ҚРЗ, №41 «Назерке» бөбекжай-балабақшасы» ұйымының атынан **менгерушісі Карабалдина Айжан Ержановна және №41 «Назерке» бөбекжай-балабақшасы» қызметкерлерінің атынан бастауыш кәсіподақ ұйымының төрайымы Айжанова Айнуір Кудайбергеновна** отырып қол қойылды.

1.2. 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 келісімін міндеттемелеріне қабилдайды.

1.3. Ұжымдық шарт екі жақты ерікті түрде жасалған.

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

1.5. 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.

1.6. Ұжымдық шартты өзгерту немесе жою екі жақты келісім бойынша жасалады. Екі жақтың ешқайсысы біржақты түрде еңбек шартының тарауларын өзгертуге немесе тоқтатуға құқығы жоқ.

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

1.8. 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.

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

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

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

1.12. Аталған ұжымдық шарт 2026 жылдың 1-наурызынан 2029 жылдың

1-наурызына дейін күшінде болады, немесе жаңа шарт жасағанша дейін.

1.13. Шарт төрт дана етіп жасалған. Бір данасы кәсіподақ комитетінің бастауыш ұйымында, екінші данасы жұмыс берушіде, үшінші данасы тіркеу ұйымында, төртінші данасы қалалық кәсіподақ ұйымының білім бөлімінде сақталады.

1.14. Жұмыс беруші ұжымдық шарты бастыруды және көбейтуді қамтамасыз етеді.

II. Тараптардың міндеттемесі

2.1. «Тараптар» өз құқықтарын жүзеге асыру және өз міндеттерін орындау кезінде әлеуметтік және психологиялық салауатты климатқа кепілдік бере отырып, ұйымның мүддесі үшін әрекет етуге келісті.

2.2. Жұмыс беруші міндетіне алады.

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

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

2.2.3. Келісім бойынша немесе кәсіподақтың пікірін ескере отырып өз актілерін қабылдау:

- бұйрықтар (жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босату туралы, тәртіптік жазалар туралы, еңбек демалыстары туралы)

- нұсқаулықтар (еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы бойынша, лауазымдық нұсқаулықтар)

- ережелер (ішкі тәртіп ережелері)

- ауысым кестесі (күзетшілердің ауысымы)

- демалыс кестесі (кезектілік, уақтылы ұсыну міндеттілігі)

- қызметкерлерге сыйақы беру туралы ереже

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

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

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

2.2.7. 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.

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

2.2.9. 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.

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

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

2.2.12. Кәсіподақ мүшесін қысқарту кәсіподақ комитетінің келісімімен жүргізу.

2.2.13. 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 дiмкәс алған жұмысшымен.

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

2.2.15. 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.

2.2.16. 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.

2.2.17. 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.

2.2.18. Қазақстан Республикасының «Әлеуметтік кодекс» заңында көрсетілгендей жұмыс беруші мен жұмысшылардың өкілеттері қатысқан зейнеткерлікке екі жылға жетпейтін уақыт қалған адамдармен еңбек шарты мына көрсетілген жағдайдарда бұзылмайды:

- жұмысшылардың қызметі немесе саны қысқартылса

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

2.2.19. Жұмыскер «Қазақстан Республикасында зейнетақымен камсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа толған негіз бойынша еңбек шарты бұзылуына, еңбек шартын бұзу күніне дейін кемінде бір ай қалғанда жұмыскерді хабардар ете отырып, лауазымдық ақысы төленеді.

2.2.20. 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.

2.2.21. Жұмысшылардың тілегімен жұмысшылардың еңбек кітапшасын ендіруді орындау.

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

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

2.2.24. 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 жеке еңбек шартына керекті құжаттарды талап етуге.

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

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 мүлікті 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 әйекті 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 тәртіптемесін 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 қаралғанлай жеке еңбек шартына құруға, өзгертуге, толықтыруға және бұзуга.

2.5.2.Еңбек ұжымдық шарттардағы көрсетілген жағдайлардың орындалуын талап етуге.

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

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

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

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

2.5.7.Еңбектік міндетін атқаруда денсаулығына келген зиянды қалпына келтіруге.

2.5.8.ҚР заңдарына қарсы келмейтін тәсілдермен өзінің құқығын және мүдделерің қорғауға.

2.5.9.Ешқандай еңбек кемсітушіліксіз еңбек ақысын жұмыс берушіден алуға.

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

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

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

2.5.13.Жұмыс берушінің еңбек қорғау және қауіпсіздігі жағдайындағы іс-қимылына арыздануына.

2.5.14.Жұмыс берушіден өзінің жеке деректерін сақтауға қамтамасыз ету.

2.5.15.ҚР ЕК, еңбек және ұжымдық шартта қаралған жұмыскердің құқықтарын бұзатын және төмендететін жұмыс берушінің актілеріне, жергілікті еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға, мекеменін келісім комиссиясының және ҚР сотына шағымдануға.

2.5.16.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. Еңбек қауіпсіздігінің және қауіпсіздік ережесінің нұсқауларын әзірлеу уақытында тәжірибелік көмек көрсету, еңбекті қорғау мен қауіпсіздік техникасының қағидаларының орындалуын қадағалау.

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 реттеуіне, 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. Адамды жұмысқа жіберу еңбек шартын жасасқаннан кейін ғана жүзеге асырылады. Жұмыс берушінің кінәсінен еңбек шарты болмаған және (немесе) тиісті түрде ресімделмеген жағдайда, ол ҚР заңдарында белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады. 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 ЕК 28 бабында көрсетілгендей міндетті жағдайды сақтайды.

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

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

3.10. Жеке еңбек дауларының реттеу жөніндегі келісім комиссиясының ережесін шарт жасасқандар бірлесіп дайындайды және бекітеді.

IV. Жұмыс уақыты және өлшемі.

- 4.1. Педагогикалық қызметкерлердің жұмыс уақытының ұзақтығы (нормативтік оқу жүктемесі) «Білім туралы» Қазақстан Республикасының Заңына және «Педагог мәртебесі туралы» 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 293- VIЗРК Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес айқындалады.
- 4.2. Нормативтік оқу жүктемесі белгілінбеген жұмысшыларға күнделікті жұмыстың ұзақтығы 8 сағаттан аспайды.
- 4.3. 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.
- 4.4. Тынығуға және тамақ қабылдауға кеткен уақыт жұмыс уақытына қосылмайды.
- 4.5. Жұмысшыларға бес күндік жұмыс апталығы белгіленеді.
- 4.6. Бес күндік жұмыс апталығында демалыс күндері сенбі және жексенбі болады.
- 4.7. Жұмыс беруші жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар ата-ананың біреуінің (бала асырап алушының) жазбаша өтініші бойынша толық емес жұмыс уақытын белгілейді.
- 4.8. Толық емес жұмыс уақыты қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығына, еңбек өтілін есептеуге және еңбек саласындағы өзге де құқықтарға қандай да бір шектеулер әкелмейді.
- 4.9. Жұмыс уақытын есепке алуды жүргізудің нысаны мен тәртібі жұмыс берушінің актісінде және кәсіподақ комитетімен келісіп айқындалады.
- 4.10. Үстеме жұмыстарға тартуға жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана жол беріледі. Үстеме жұмысқа мынадай жұмыскерлер:
 - 1) жұмыс берушіге жүктілігі туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдер;
 - 2) он сегіз жасқа толмағандар;
 - 3) мүгедектер жіберілмейді.
- 4.11. Демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа жұмыскердің жазбаша келісімімен және жұмыс берушінің актісі негізінде жол беріледі.

V. Демалыс уақыты.

- 5.1. Білім мекемесінің педагогикалық жұмысшылары үшін негізгі жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы 56 күнтізбелік күні. (53бап. тармақ 1.2. ҚР заңы 27.07.2007жыл №319 «Білім туралы»)
- 5.2. Жұмысшылар үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы 24 күнтізбелік күнге тағайындау.
- 5.3. Мемлекеттік бюджет есебінен қаржыландыратын азаматтық қызметкерлерге негізгі ақылы жыл сайынғы еңбек демалыс ұзақтығы 30 күнтізбелік күні сауықтыруға ақылы жәрдем қызметкерлерін жалақы мөлшерінде.
- 5.4. Қосымша еңбек демалыстары беріледі:

-Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес ұзақтығы кемінде күнтізбелік алты күн болатын жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары беріледі.

-Бірінші және екінші топтардағы мүгедектігі бар адамдарға ұзақтығы кемінде күнтізбелік алты күн болатын жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары беріледі.

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

5.6. 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-3 күн
5. жұмысшының балалары үйленгенде-3 күн

VI. Еңбек тәртібі.

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

- 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 ақы төлеу.

7.1. Жұмысшының айлық еңбек ақысының көлемі тарифтік және құрам кестесімен сәйкес белгіленеді.

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

7.3. Жалақыны төлеу келесі айдың 10-нан кешіктірілмей жүргізіледі.

7.4. Жұмысшыларға орташа еңбек ақысын есептеу үшін есептеу кезеңі жұмыс айлары болады, нақтылы төлеммен байланысты.

7.5. Он екі айдан аз жұмыс жасаған жұмысшының орташа еңбек ақысын есептеу үшін орташа еңбек ақы нақтылы жұмсалған уақыт анықталады.

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

7.7. Жұмыс беруші мен жұмысшының қатысы болмаған 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.

7.8. Жұмысшының кінәсінен жіберілген тоқтаған уақытқа төлем жүргізілмейді.

7.9. Жыл сайынғы демалысқа кеткен жұмысшыға еңбек ақы және демалыс ақысы демалыстың басталуына кем деген де үш күн қалғанда төленеді. Демалыстың басталуын жұмысшы кем дегенде екі жетіден кеш емес уақытта хабарлануы тиіс, жұмысшының арызы бойынша демалыс ақысы уақытында төленбесе, демалыс кеш уақытқа ауыстырылуы мүмкін.

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

7.11. Жұмысшыны жұмыстан шығарғанда еңбек кітапшасы беріледі және тиісілі мөлшердегі сомасы жұмыстан шыққан күні төленеді.

7.12. Уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындағаны үшін қосымша ақы нақты көлеміне қарай төленеді.

7.13. Жұмысшыл

рды 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 шарттын 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 Ережесін» шарттын 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 әлеуметтіксақтандыру 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.Еңбек ету кезімен байланысты болған жазатайым оқиғаны 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, қайта кәсіптік дайындауды және мамандығын көтеруден өтіп жатқан жұмысшыға , Жұмыс беруші ҚР ЕК, ұжымдық ,еңбек шарттарымен қаралған жағдайларды жасауға міндетті.
- 9.3.Кәсіптік дайындық қайта кәсіптік дайындау және мамандығын көтеріп жатқан жұмысшылар, жұмыс берушінің келісімімен, жұмыстан босауына немесе толық емес жұмыс жағдайындағы жұмыстан босатылады.

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 жастағы барлық жұмысшыларды - екі жақ мерейтойлық жас деп санауға келісті.

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

10.5.Бірінші және екінші топтардағы мүгедектігі бар жұмыскерлерге аптасына 36 - сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді.

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

10.7.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.

10.8.Курорттық емдеуді ұйымдастыру үшін білім қызметкерлері кәсіподағының азаматтық кодексіне хабарласып, жұмыс істейтін мемлекеттік қызметшілер мен қызметкерлердің 30%-ға дейін жеңілдетілген жолдаманы бөлу қажет.

10.9.Қарттар күнінде осы мекемеде жұмыс істеген ардагерлерге қайырымдылық жәрдем көрсетеді.

10.10.Жұмысшының жақындары қайтыс болған кезде (балалары, ата-аналары, күйеуі, әйелі) садақаға 10.000 он мың теңге көлемінде бөлінеді.

10.11.Мерейтойларға байланысты егерде жұмысшы 5 жылдан кем емес жұмыс істесе, кәсіподақ комитеті 5000 теңге мөлшерінде ақшалай сыйлық бөледі.

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

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

XI. Кәсіподақ қызметінің кепілдігі.

11.1.Жұмыс беруші «Кәсіптік одақтар туралы» 27 маусым 2014 жылғы №211-V ҚР заңында қаралғандай кәсіподақтың құқықтарына кепілдік беруді қамтамыз 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 туған сұрақтарды шешуге бірлесіп жағдай жасайды.

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

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

11.6.Жұмыс беруші кәсіподаққа еңбек және ұйымның экономикалық жағдайына байланысты мәліметтерді жүйелі түрде хабарлап отырады.

