

2023-2026 жылдарға арналған

## ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ

Ұжымдық-шарт Түркістан облысының Еңбек инспекциясы  
басқармасында тіркеуден өтті. Тіркеу № 269  
« 22 » 06 2023 жыл

А. Сейітжан  
(колы)

А. Сейітжан  
(аты-жөні)



«Қ.А.Ясауи атындағы ХҚТУ» мекемесі  
ИИК: KZ436010291000010707  
БИК: HSBKZKX  
СТТН: 582000019149  
БИН: 990440008043  
Мекен-жайы: Түркістан қаласы,  
Б.Саттарханов даңғылы

«Қ.А.Ясауи атындағы ХҚТУ-нің жергілікті  
кәсіподақ комитеті» қоғамдық бірлестігі  
«Халық Банкі» АҚ  
ИИК: KZ096010291000013162  
БИК: HSBKZKX  
СТТН: 5820002133318  
БИН: 051140001002  
Мекен-жайы: Түркістан қаласы,  
Б.Саттарханов н/з



Handwritten signature and illegible text in blue ink, likely a stamp or official note.

## ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ

Қожа Ахмет Ясауи атындағы Халықаралық Қазақ-Түрік университетінің жарғысы негізінде әрекет етуші, университет ректоры Ж.Темирбекова, университет атынан әрі қарай «**Университет**» деп аталып, бір жағынан, «Қожа Ахмет Ясауи атындағы Халықаралық Қазақ-Түрік университетінің жергілікті кәсіподақ комитеті» қоғамдық бірлестігінің жарғысы негізінде әрекет етуші, кәсіподақ комитетінің төрағасы А.Кенжалиев, университет оқытушы-профессор құрамы мен Жұмыскерлері атынан «**Кәсіподақ**» деп аталып, екінші жағынан, осы Ереже негізінде әрекет етуші «Тараптар» деп танылып, екі жақ 23.11.2015 жылы қабылданған Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінің (бұдан былай – Еңбек Кодексі) негізінде төмендегідей Ұжымдық шарт жасады.

### 1-тарау. Жалпы ережелер

Осы ұжымдық шарт – Қожа Ахмет Ясауи атындағы Халықаралық қазақ-түрік университеті (Жұмыс беруші) мен "Қожа Ахмет Ясауи атындағы Халықаралық Қазақ-Түрік университетінің жергілікті кәсіподақ комитеті" қоғамдық бірлестігінің (кәсіподақ комитеті) арасында жасалатын және кәсіподақ мүшелерінің еңбек ету жағдайы мен еңбек ақы төлеу тәртібін, әлеуметтік және тұрмыстық жағдайын жақсарту, әлеуметтік кепілдемелер мен жеңілдіктер беру, еңбек процесін дұрыс деңгейде ұйымдастыру, жұмыс орнындағы еңбекті қорғау, техникалық қауіпсіздікті сақтау, жұмыскерлердің ішкі еңбек тәртібін сақтау, «Жұмыс беруші» мен «Кәсіподақ комитеті» арасындағы мәселелер, кәсіподақ мүшелерінің заңмен қорғалатын құқықтары мен мүдделерінің сақталуын қамтамасыз ету және университет ұжымындағы басқа да мәселелерді реттейтін құқықтық құжат болып табылады (ҚР Еңбек Кодексі 1-бабы, 1-т. 79 тармақша және 147 бабы, 2 тармақ, 4 тармақша).

Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының Еңбек Заңына, «Кәсіптік одақтар туралы» заңға, Қазақстан Республикасының Үкіметінің қаулыларына, Республикалық кәсіподақтар бірлестігі мен Жоғары білім және ғылым министрлігінің өзара келісімдеріне, сондай-ақ басқа да Қазақстан Республикасының аумағында қолданыстағы заңнамалық және нормативтік актілерге сәйкес әзірленді.

#### 1.1. ШАРТТЫҢ МӘНІ:

Университеттің экономикалық мүмкіндіктерін ескере отырып, нормативтік құқықтық актілерді, белгіленген заңдарды, салалық тарифтік келісімдерді, басқа да келісімдерді ескере отырып, кәсіподақ мүшелеріне неғұрлым қолайлы еңбек жағдайын жасау және жалақысын төлеу, кепілдіктер мен жеңілдіктер беру, сондай-ақ әлеуметтік серіктестік шеңберінде тараптар арасындағы өзара түсіністікке қол жеткізу осы шарттың мәні болып табылады.

#### 1.2. Ұжымдық шарттың әрекет етуі

1.3.1. Ұжымдық шарт қол қойылған күннен бастап күшіне енеді және жаңа ұжымдық шарт қабылданғанға дейін немесе тараптардың өзара уағдаластығы бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізгенге дейін әрекет етеді. (ҚР ЕК 158-бап 2 т.).

1.3.2. Университеттің жабылуы немесе қайта құрылуы барысында Ұжымдық шарттың әрі қарай әрекет етуі Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңдары шеңберінде реттеледі. Университеттің қайта ұйымдастырылуы (*бірігу, қосылу, бөліну*) кезеңінде ұжымдық шарт өз күшін сақтайды.

1.3.3. Университет мүлкінің меншік иесі ауысқан кезде, ұжымдық шарт үш ай бойы өз күшін сақтайды. Осы кезеңде тараптар жаңа ұжымдық шарт жасасу немесе қолданыстағы шартты сақтау, өзгерістер және толықтырулар енгізу жөнінде келіссөздер жүргізуге құқылы.

1.3.4. Университет таратылған немесе ол банкрот деп жарияланған кезде, ұжымдық шарттың қолданылуы университеттің барлық жұмыскерлерімен жеке еңбек шарттары тоқтатылған кезден бастап тоқтатылады.

1.3.5. Тараптар өздерінің бірлескен қызметінде осы Ұжымдық шарттың талаптарын сақтауға міндетті, олар өздерінің қарым-қатынасын әлеуметтік серіктестік қағидаты негізінде құруға тиісті.

1.3.6. Осы ұжымдық шартта қарастырылмаған еңбек қатынастары ҚР Еңбек Кодексімен және қолданыстағы заңдармен реттеледі.

1.3.7. Ұжымдық шарт еңбек ұжымының жұмыскерлерімен талқыланып, екі тараптың өкілдерімен қол қойылып бекітілгеннен кейін, күшіне енеді. Ұжымдық шарттың жарамдылық мерзімі қол қойылған күннен бастап үш жыл (2023-2026жж., 20 қаңтарына дейін).

1.3.8. Осы ұжымдық шарттың мәтіні бірдей құқықтық күшке ие екі данада, казак тілінде жасалады. Әр бір тарапта осы ұжымдық шарттың бір данасы болады:

- бір данасы – Университетте;
- екіншісі – Кәсіподақ комитетінде.

#### **1.4. Тараптардың жалпы міндеттері**

1.4.1. Жұмыс беруші Кәсіподақ комитетін, жұмыскерлердің (кәсіподақ мүшелерінің) еңбек саласында және осыған байланысты туындайтын әлеуметтік-экономикалық қатынастар жөніндегі жалғыз уәкілетті өкілі екендігі ретінде таниды.

1.4.2. «Жұмыс беруші» мен «Кәсіподақ комитеті» осы Ұжымдық шарттың талаптарын бұлжытпай орындауға, бір-бірінің мүддесін сыйлауға, кикілжіңдерге бармауға, өзара түсіністікке міндеттенеді. Барлық даулы мәселелерді келіссөздер және кеңестер арқылы шешуі тиіс.

1.4.3. Осы Ұжымдық шарттың орындалу барысы жылына бір рет Кәсіподақ комитетінің жиналысында қаралады.

1.4.5. Ұжымдық шартта көзделген міндеттер «Жұмыс беруші» мен «Кәсіподақ комитетінің» бірінің кінәсінен бұзылған болса, ҚР заңнамасында көрсетілген тәртіппен жауапқа тартылады.

1.4.6. Ұжымдық шарттың мәтінін Тараптар қол қойған күннен бастап бір ай мерзім ішінде әрбір кәсіподақ мүшесіне хабарлауға міндетті.

1.4.7. Ұйымның тұрақты және бірқалыпты жұмысын қамтамасыз ету және жұмыскерлердің тұрмысын жақсартуды қамтамасыз ету мақсатында,

#### **«Жұмыс берушінің» міндеттері:**

- ұйымның қаржылық жағдайын тұрақты болуына;
- жұмыскерлердің құқығын және Заңмен қорғалатын мүдделерін сақтауға;
- жұмыскерлерді заңнамада және осы Ұжымдық шартта көзделген барлық құқықтық және әлеуметтік кепілдіктермен қамтамасыз етуге;
- Қазақстан Республикасының заңнамаларына және ұжымдық шартқа сәйкес, жұмыскерлердің еңбек жалақыларын уақтылы және толық көлемде төлеуге міндетті;
- жұмыскерлердің еңбек жалақыларынан ұсталатын қолданыстағы заңнамада қарастырылған барлық тиісті төлемдерді уақтылы аударуға міндетті;
- еңбек шартымен келісілген жұмыстарды беруге;
- қауіпсіз еңбек жағдайларын жасауға;
- жұмыскерлерді еңбек міндеттемелерін орындау үшін қажетті құрал жабдықтармен, құралдармен, басқа да құрылғылармен қамтамасыз етуге;
- жұмыскерлердің кәсіптік деңгейін көтеруге;
- қызметкерлердің өтінішін 15 күнгі дейінгі мерзімде қарау, ал қосымша зерделеу мен тексеруді талап етпейтін мәселелерді шешу мерзімі 1 ай мерзімінен аспауы тиіс және өтініш берушіге ауызша және жазбаша түрде жауап беруге;

- ҚР қолданыстағы Заңнамасына сәйкес қызметкерлердің жыл сайынғы медициналық тексеруден өтуін қамтамасыз етуге;
- мүмкіндікке қарай университет шеңберінде ұлттық, мемлекеттік мерекелер, жалпы мәдени және спорттық-сауықтыру іс-шараларын ұйымдастыру үшін кәсіподақ комитетіне қаржылай көмек беруге;
- жұмыскерлердің еңбек жалақыларынан 1% көлеміндегі кәсіподаққа мүшелік жарнасы университет бухгалтериясы арқылы кәсіподақ комитетінің есеп шотына уақытылы аударуға;
- жұмыскерлердің және олардың жанұясын әлеуметтік қорғау жөніндегі бағдарламаларын (қызметтік пәтер, жатақханадан орын беру, қаржылай-материалдық көмек беру) іске асыруға.

**1.4.8.** Осы Ұжымдық шарттың аясында жұмыскерлердің әлеуметтік-еңбек құқығын және кәсіптік мүдделерін қорғау мақсатында,

**«Кәсіподақ комитетінің» міндеттері:**

- ҚР Конституциясына, қолданыстағы ҚР заңнамаларына және Осы Ұжымдық шартқа сәйкес Кәсіподақ комитеті мүшелерінің құқықтық, экономикалық, кәсіптік және әлеуметтік мүдделерін қорғауы жөнінде тұрақты жұмыс жүргізуге;
- ұжымда денсаулықтың қорғалуын, еңбек және техника қауіпсіздігінің, еңбек тәртібінің ахуалын бақылауға;
- «Жұмыс беруші» тарапынан ҚР Еңбек кодексінің және басқа да нормативтік құқықтық актілердің, Еңбек тәртібі ережесінің сақталуын қамтамасыз етуге;
- Ұжымдық шарттың орындалуына тұрақта түрде бақылау жасауға, сондай-ақ осы Ұжымдық шарт талаптарының бұзылуын жою жөнінде ұсыныстар енгізуге;
- Ұжымдық шарттың орындалуын бақылаудың нәтижесі бойынша Кәсіподақ комитетінің мүшелерін хабардар етуге;
- Кәсіподақ комитетінің мүшелеріне демалыс үйлеріне, емдеу-оңалту мекемелеріне арзандатылған бағамен жолдама алуына қолғабыс жасауға;
- науқастанған, қайтыс болған немесе қиындыққа тап болған кәсіподақ мүшелеріне қаржылай көмек беруге;
- спорттық және мәдени-көпшілік шараларды ұйымдастырып, өткізуге қатысу және оған қаражат бөлуге;
- ұжымда еңбек тәртібін нығайту үшін атсалысуға;
- осы шарттың орындалуын үнемі бақылауды жүзеге асыру, ұжымдық шарт талаптарының бұзылғандығын жою туралы университетке ұсыныс енгізуге міндеттенеді.

**1.4.9. Кәсіподақ мүшелері міндетті:**

- өзінің қызметтік міндеттерін уақытылы әрі жауапкершілікпен жүзеге асыруға, ұжым қызметінің тиімділігін және орындалатын жұмыстардың сапасын арттыруға;
- еңбек тәртібінің ережелерін сақтауға;
- өз жұмыс орнын, жабдықтар мен құралдарын тазалықта және жөнделген қалыпта ұстауға, еңбекті қорғау ережелері мен өрт қауіпсіздігін бұлжытпай сақтауға;
- өзінің кәсіби деңгейін арттыруға.

**1.4.10.** Кәсіподақ мүшесінің алдында Жұмыс беруші тарапынан материалдық жауапкершілікке алынатын жағдайлар:

- кәсіподақ мүшесі жұмыстан заңсыз шығарылған жағдайда келтірілген залал үшін;
- кәсіподақ мүшесінің мүлкіне келтірілген залал үшін;
- кәсіподақ мүшесінің өміріне және (немесе) денсаулығына келтірілген зиян үшін.

**1.4.11.** Жұмыс берушінің алдында кәсіподақ мүшесі тарапынан материалдық жауапкершілікке алынатын жағдайлар:

- жұмыс берушінің мүлкіне залал келтіргені немесе бүлдіргені үшін;

- кәсіподақ мүшесінің әрекеті немесе әрекетсіздігі нәтижесінде келтірілген зиян үшін.

**1.4.12.** Жұмыс беруші мен кәсіподақ мүшесі еңбек шартында белгіленген басқа да жағдайларда өзара материалдық жауапкершілікті өз міндеттеріне алады.

**1.4.13.** Кәсіподақ мүшесі басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылған, жұмыс орнына заңсыз жіберілмеген, еңбек шартының ережелері біржақты өзгертілген, негізсіз жұмыстан шеттетілген, еңбек шарты негізсіз бұзылған жағдайда, жұмыс беруші кәсіподақ мүшесінің алмай қалған жалақысы мен оған тиесілі өзге де төлемдерді өтеуге міндетті.

**1.4.14.** Кәсіподақ мүшесінің жұмыс берушіге залал келтіргені үшін материалдық жауапкершілігі Еңбек Кодексінде көрсетілген жағдайларда және мөлшерде іске асады. Мұндай жағдайда кәсіподақ мүшесі жұмыс берушіге келтірілген тікелей нақты залалды өтеуге міндетті. Егер залал ескерілмейтін күштің не аса қажеттіліктің, қажетті қорғаныстың, сондай-ақ жұмыс беруші берілген мүліктің сақталуы үшін тиісті жағдайларды жасамаған салдарынан туындаған болса, кәсіподақ мүшесінің жұмыс берушіге келтірілген залалы үшін жауапкершілігі жойылады. Кәсіподақ мүшесіне қалыпты өндірістік-шаруашылық тәуекел санатына жатқызылуы мүмкін залал үшін жауапкершілік жүктеуге жол берілмейді.

## 2-тарау. Еңбек қатынастары және еңбек шарты

### «Жұмыс берушінің» міндеттері:

**2.1.** Еңбек шарты екі данадан кем емес, жазбаша түрде жасалады және оған тараптардың қолы қойылады. Еңбек шарты кәсіподақ мүшесі мен жұмыс берушіде бір-бір данадан сақталады. Қызметкердің еңбек шартының бір данасын алғаны жазбаша түрде расталады (ҚР Еңбек Кодексі 33 бап 1 т.). Еңбек шартының мазмұны ҚР Еңбек Кодексінің 22, 23, 24 баптармен реттеледі.

**2.2.** Жұмысқа қабылдауды ресімдеу ҚР Еңбек Кодексінің 34-бабына сәйкес жүзеге асырады.

**2.3.** Жұмыс беруші және кәсіподақ мүшесі арасындағы еңбек шарты бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалады (ҚР Еңбек Кодексінің 30 бап 3); 4); 5); -1-тармақтарындағы белгіленген жағдайларды қоспағанда, атап айтқанда - белгілі бір жұмыстың орындалу уақытына; уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру уақытына; маусымдық жұмысты орындау уақытына).

Кәсіподақ мүшесімен жасалған еңбек келісім-шарты Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінің талаптарына сәйкес ұзартылады немесе тоқтатылады.

**2.4.** Қазақстан Республикасының «Еңбек кодексінің» және Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңдарының, Университет «Жарғысы» мен «Ішкі еңбек тәртібі» туралы ережесінің талаптары бойынша кәсіподақ мүшелерінің еңбек тәртібін белгілейді.

**2.5.** Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығын аптасына 40 сағат деп белгілейді.

**2.6.** Жұмыс аптасының күндері:

- кәсіподақ мүшелері үшін, аптасына екі демалыс күні бар (*сенбі, жексенбі*) бес күндік жұмыс аптасы немесе қажет болған жағдайда алты күндік жұмыс аптасы белгіленеді;
- бес күндік жұмыс аптасы кезінде күнделікті жұмыстың ұзақтығын сағат 9.00-ден сағат 18.00-ге дейін, алты күндік жұмыс аптасы болған жағдайда ұзақтығы сағат 9.00-ден сағат 17.00-ге дейін (*сенбі күні сағат 14.00-ге дейін*) белгіленеді. Түскі үзіліс уақытын сағат 13.00-ден сағат 14.00-ге дейін;
- университет пен кәсіподақ комитетінің келісімі негізінде күннің ұзақтығына байланысты қажет болған жағдайда маусым айының 25-ші жұлдызынан тамыз айының 25-ші жұлдызына дейін түскі үзіліс уақытын сағат 13.00-ден сағат 15.00-ге дейін, ал жұмыс ұзақтығы сағат 19.00 дейін белгіленеді.

2.7. Мемлекеттік және ұлттық мейрам күндерінің алдындағы жұмыс күнінің ұзақтығын 1 сағатқа қысқартуға болады.

2.8. Жыл сайынғы еңбек демалысына шығатын жұмыскерлердің демалысқа шығу кестесін наурыз айында бекітіп, ол кестемен кәсіподақ мүшелерін таныстырылады.

2.9. Кәсіподақ мүшелеріне қызметтік орташа жалақысы сақтала отырып жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы беріледі.

2.10. Төмендегі топқа кіретін кәсіподақ мүшелеріне кәсіподақ комитетімен келісе отырып, олардың өтініші негізінде жылжымалы жұмыс кестесін бекітуге:

- емізулі жас сәбиі бар аналарға;
- кішкентай балалары мен жасөспірімдері ауырып қалған жағдайда.

2.11. Келесі жағдайларда жұмыс орнын сақтай отырып, қысқа мерзімді еңбек демалысына жіберу:

- өзі немесе ұл-қызы үйленген (тұрмыс құрған) жағдайда – 3 күн;
- жақын туыстары қайтыс болған жағдайда – 7 күн;
- мерей тойы болған жағдайда (50, 60, 70 жасқа толғанда) – 1 күн;
- жұбайы босанған жағдайда – 1 күн;
- жаңа немесе басқа үй-жайға қоныс аударуына немесе көшуіне байланысты – 2 күн.

2.12. Кәсіподақ мүшесінің өтініші бойынша ақысыз немесе ақылы қысқа мерзімді демалыс берілуі мүмкін (ҚР «Еңбек кодексі» 97 бап).

2.13. Кәсіподақ мүшелерін демалыс және мереке күндері жұмысқа тарту тек оның келісімі арқылы болады, келісімінсіз тартуға мынадай жағдайларда:

- төтенше жағдайларды, табиғат апаттарын жою үшін;
- өндірістік апатты, жазатайым оқиғалардың салдарын жою үшін тартады (ҚР «Еңбек кодексі» 86-бап).

#### **«Кәсіподақ комитетінің» міндеттері:**

2.14. Жыл сайынғы еңбек демалысына шығатын кәсіподақ мүшелерінің кестесінің ұжымдық шартта белгіленген мерзімде бекітіліп, кәсіподақ мүшелеріне уақытылы таныстырылуын, демалыс беру кезінде ұжымдық шартта көрсетілген талаптардың сақталуын қадағалау.

### **3-тарау. Еңбекті нормалау және ақы төлеу**

#### **«Жұмыс берушінің» міндеттері:**

3.1. Қолданыстағы еңбек нормаларын әзірлеу, енгізу, ауыстыру және қайта қарауды еңбек нормалары мен нормативтерін ескере отырып, кәсіподақ комитетімен келісе отырып жүргізеді (ҚР ЕК 101-бап, 2т.).

3.2. Қолданыстағы еңбекті нормалау және еңбек ақы төлеу ережелері мен нормативтеріне, Университеттің штаттық кестесіне сәйкес кәсіподақ мүшелерінің лауазымдық жалақыларының, дербес үстемақыларының және жалақыларына қосымша ақының мөлшерін, материалдық көмек көрсету тәртібін белгілейді.

3.3. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне жоғарылатылған мөлшерде ақы төлеу бекітілген нормативтерге сәйкес жүзеге асады (ҚР ЕК 105 бабы). (қосымша №3).

3.4. Өндірістік қажеттіліктерге байланысты жұмысшыны басқа орынға ауыстырған кезде жалақы орындалатын жұмыс бойынша жүзеге асырылады, бірақ бұрынғы жұмыс орнындағы орташа айлық жалақысынан кем болмауы тиіс.

3.5. Жұмысшылардың тарифтік жалақысы мен қызметкерлерінің лауазымдық жалақылары Қазақстан Республикасының қолданыстағы нормативтік актілер негізінде кәсіподақтың қатысуымен белгіленеді.

3.6. Жалақы Қазақстан Республикасының ұлттық валютасында белгіленеді және айына бір реттен сиретпей, әрбір айдың бірінші онкүндігінен кешіктірілмей төленеді. (ҚР 113 бабы 1 т.).

3.7. Жалақы төленетін күн демалыс немесе мереке күндеріне тура келген кезде төлем олардың қарсаңында жүргізіледі. (ҚР 113 бабы 1 т.).

3.8. Ай сайын жалақы төлеу кезінде жұмыс беруші әрбір жұмыскерге тиісті кезең ішінде оған жүргізілген тиесілі жалақының құрамдас бөліктері, ұстап қалулардың мөлшерлері мен негіздері туралы, оның ішінде ұстап қалынған және аударылған міндетті зейнетақы жарналары туралы, сондай-ақ төленуге тиісті жалпы ақша сомасы туралы есеп парағын беруге міндетті (ҚР ЕК 113 бабы, 2 т.).

3.9. Егер республикада бұрынғымен салыстырғанда тарифтік ставкаларды көбейту туралы шешім қабылданатын болса, онда осы өзгерістерді ескеріп жалақыны есептеу жүргізіледі.

3.10. Жұмыс беруші жалақыны толық көлемде және еңбек шартында белгіленген мерзімдерде төлемеген кезде жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауаптылықта болады. Жұмыс беруші төлем кідірітілген кезең үшін жұмыскерге берешек пен өсімпұл төлейді. Өсімпұл мөлшері жалақы төлеу жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қайта қаржыландырудың ресми мөлшерлемесі негізге алына отырып есептеледі және төлем жүргізілуге тиісті келесі күннен бастап мерзімі өткен әрбір күнтізбелік күн үшін есепке жазылады және төлем жасалған күнмен аяқталады (ҚР ЕК 113-бабы 3т.).

3.11. Нақты жұмыс уақытының, оның ішінде әрбір жұмыскер орындайтын үстеме жұмыстардың, ауыр, зиянды және қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстардың есебін жүргізуге тиісті (ҚР ЕК 23 бабы 2 тармақ, 20 тармақша.).

3.12. Жұмысқа үстеме еңбекақы төлеу бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде жүргізіледі (ҚР ЕК 108 бабы) немесе әрбір жұмыс істеген уақыт үшін бір сағаттан кем емес демалыс уақыты беріледі.

3.13. Мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеу еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде жүргізіледі (ҚР ЕК 109 бабы).

3.14. Түнгі уақыттағы жұмыстың еңбекақысы жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде ақы төленеді (ҚР ЕК 110 бабы).

3.15. Университеттің экономикалық жағдайын ескере отырып, мүмкіндік болған жағдайда кәсіподақ мүшелеріне төмендегі жағдайларда қосымша сыйақы беру жолдарын қарастыруға:

- мемлекеттік, ұлттық мерекелерге байланысты сыйақы беру (*Жаңа жыл мейрамы, 8-Наурыз «Халықаралық әйелдер күні», 22-Наурыз мейрамы, 16-Желтоқсан Қазақстан Республикасының Тәуелсіздігі күні*);
- жұмыскерлердің еңбекте көрсеткен жетістіктері үшін;
- зейнеткерлік демалысқа шығуына байланысты;
- 50, 60, 70 жасқа толған жағдайда;
- көп жылдық (*10 жылдан жоғары*) үзіліссіз және жемісті еңбегі үшін.

**«Кәсіподақ комитетінің» міндеттері:**

3.16. Кәсіподақ мүшелерінің жүктеме нормаларын қайта қарауға және белгілеуге міндетті.

3.17. Университеттің қол жеткізген еңбек деңгейіне және қаржы-шаруашылық қызметінің нәтижелеріне талдау жүргізуге міндетті.

**4-тарау. Еңбекті және денсаулықты қорғау**

**«Жұмыс берушінің» міндеттері:**

4.1. Жұмыс орындарында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау стандарттарының талаптарына сәйкес еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етуге (ҚР ЕК 184 бабы 1 тармақ).



**4.2.** Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша жұмыскерлерді тексеру, нұсқаулық беру, оқу іс-шараларын қаржыландыру жұмыс берушінің қаражаты есебінен жүзеге асырылады. (ҚР ЕК 180 бабы 3 тармақ). Жұмыскерлерді өндірістік процесс пен жұмыстарды қауіпсіз жүргізу бойынша құжаттармен қамтамасыз етуге (ҚР ЕК 182 бабы);

**4.3.** Жұмыскерлер мен кәсіподақ комитетіне жұмыс орнының сипаты мен ұйымның аумағы, еңбек жағдайларының жай-күйі, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, денсаулығына зақым келу тәуекелі туралы, сондай-ақ оны зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғау жөніндегі шаралар туралы анық ақпарат беруге (ҚР ЕК 181 бабы 7 тармақ).

**4.4.** Жұмыс орындарында өндірістік жабдықтар мен технологиялық процестерді неғұрлым қауіпсіз жағдайға ауыстыру арқылы технологиялық процестерде кез келген қауіп-қатерді болғызбау және алдын алуға байланысты шаралар қабылдау. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ұйымдастырушылық-техникалық іс-шаралар жүргізуге;

**4.5.** Өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіби ауруларды есепке алу, талдау және тіркеуді жүзеге асыру (ҚР ЕК 23 бабы, 2 тармақ, 14 тармақша).

**4.6.** Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен Кәсіподақ комитетіне өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеуге қатысуын қамтамасыз ету. Кәсіподақ комитетімен бірлесе отырып, олардың алдын алу жөніндегі іс-шараларды әзірлеу және жүзеге асыруға.

**4.7.** Еңбек міндеттерін орындау кезінде жұмыскердің денсаулығы мен өміріне зиян келтіргені үшін сақтандыруға жауапты (ҚР ЕК 23 бабы 2 тармақ 14 тармақша).

**4.8.** Тепе-теңдік негізінде жұмыс беруші және кәсіподақ комитетінің өкілдерінен еңбек қорғау жөніндегі комиссиясын құруға.

**4.9.** Жұмыскердің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауы кезінде оның өмірі мен денсаулығына зиян келтірілген жағдайда осы ҚР ЕК-де және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында қарастырылған тәртіппен оған келтірілген зиянды өтеуге (ҚР ЕК 23 бабы 2 т. 21 т. және 181 бабы 1 т. 5 т.).

**4.10.** Жұмыскерлерді жұмыс орындарында қолайлы еңбек жағдайларын жасауға жәрдемдескені, қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау жөніндегі рационализаторлық ұсыныстары үшін ынталандыруға (ҚР ЕК 182 бабы 1 т. 1 т.).

**4.11.** Еңбек жағдайлары бойынша кәсіподақ комитеті өкілдерінің қатысуымен жұмыс орнында кезең-кезеңімен аттестация жүргізу. Кәсіподақ комитетімен бірлесе отырып жұмыс орнында еңбек жағдайларын сауықтыру (жақсарту) жөнінде іс-шаралар әзірлеу және жүзеге асыруға.

**4.12.** Қызметкерлерге медициналық-санитарлық қызмет көрсету бойынша шаралар қабылдауға.

**4.13.** Тепе-теңдік негізінде кәсіподақ комитетімен бірлесе отырып, ұжымдық шартта белгіленген, еңбек және еңбекақы төлеудегі өзгерістерге байланысты еңбек заңнамасын бұзу дауларын қарауға қатысуға.

**4.14.** Жыл сайын 1 қазанға дейін қысқы дайындық жұмыстарын бітіру, ауа тазартқыш құрылғыларды және жылыту жүйесін жөндеу, терезелерді шынылау жұмыстарын аяқтауға.

**4.15.** Санитарлық нормаларға сай, әжетханалардың және басқа санитарлық-тұрмыстық құрылғылардың ұдайы және қалыпты жұмыс істеуін қамтамасыз етуге.

**4.16.** Университеттің өрт қауіпсіздігін нығайту мақсатында жүйелі түрде іс-шаралар өткізу, оқу өндірістік ғимараттарды өртке қарсы сақтық құралдарымен жабдықтау және өрт қауіпсіздігі туралы ережелермен қамтамасыз ету, университеттің күзет жұмыскерлерін жұмылдырып өрттің алдын алу іс-шараларын ұйымдастыру және жұмыскерлерге өрт сөндіру құралдарын пайдалануды үйретуге.

### **«Кәсіподақ комитетінің» міндеттері:**

**4.17.** Жұмыскерлердің еңбекті қорғау және техникалық қауіпсіздік ережелері талаптарын сақтау және үйрену барысын қадағалауға.

**4.18.** Жұмыс орнындағы және ғимарат ішіндегі еңбек қауіпсіздігі, техникалық қауіпсіздік және экологиялық жағдайдың қай деңгейде екендігін қадағалауға.

## **5-Тарау. Жұмыспен қамту саласы және кепілдіктер**

### **«Жұмыс берушінің» міндеттері:**

**5.1.** Ұйым құрылымының өзгеруіне, оны қайта құруға, штат немесе штат санын қысқартуға байланысты барлық сұрақтарды кәсіподақ комитетінің қатысуымен қарауға.

**5.2.** Заңды тұлғаны (ұйымды) тарату кезінде, қызметкерлердің санын немесе штатты қысқартуға байланысты еңбек шартын бұзу туралы бір ай бұрын жазбаша ескертіп, хабардар етуге (ҚР ЕК 52 бабы 1 т. 1 т.).

**5.3.** Жұмыскерді және кәсіподақ комитетін еңбек жағдайының өзгеруі туралы күнтізбелік он бес күннен кешіктірмей жазбаша түрде хабардар етуге міндетті. (ҚР ЕК 46 б. 2т.).

**5.4.** Ұйымның қайта құру кезінде іс-шараларды әзірлеуге ұйым мен жұмысшылар мүдделерінің теңгерімін ескеретін кәсіподақ комитетінің қатысуын қамтамасыз ету.

**5.5.** Атауы, ведомстволық тиесілілігі өзгергенде, заңды тұлға акцияларының (қатысу үлестерінің) меншік иесі ауысқанда, заңды тұлға қайта ұйымдастырылған жағдайларда жұмыс беруші жұмыскерлермен еңбек қатынастарын өзгеріссіз жалғастыруға (ҚР ЕК 47-бабы).

**5.6.** Егер еңбек шартының қолданылу мерзімі аяқталған жағдайда тараптардың ешқайсысы соңғы жұмыс күні (ауысым) ішінде еңбек қатынастарын тоқтату туралы жазбаша хабардар етпесе, еңбек қатынастары жалғастырылған кезде еңбек шарты сол мерзімге ұзартылған деп есептеледі (ҚР ЕК 30 б. 1т. 2 тармақша).

**5.7.** Жұмыскермен еңбек шарты қайта жасалған жағдайда, сондай-ақ еңбек шартының мерзімі ұзартылған кезде, бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге дейін жасалған және сол мерзімге ұзартылған келісім-шарты, ары қарай белгіленбеген мерзімге жасалған деп танылады (ҚР ЕК 30 б.).

**5.8.** Кәсіподақ өкілін аттестаттау комиссиясының құрамына енгізу.

**5.9.** Жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылған және біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан жұмыскер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмегенде, сондай-ақ еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмыскер жұмысты жалғастырудан бас тартқан кезде осы ұйымның кәсіподақ мүшесі болып келетін кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескере отырып, ұжымдық шартта қарастырылған тәртіппен жұмысшымен еңбек шартын бұзу. (ҚР ЕК 52 б. 1 т, 2,4т; 58 б. 1 т. 2 т.).

**5.10.** Жұмыскердің біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеуіне байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскермен еңбек шартын бұзу жұмыскерлер өкілінің қатысуымен, аттестаттау комиссиясы шешімінің негізінде жүзеге асырылады. (ҚР ЕК 52 б. 1 т. 4 т.).

**5.11.** Жұмыскердің еңбекке уақытша қабілетсіздігі және демалыста (оның ішінде жүктілігі және босануы бойынша) жүрген кезеңінде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға жол берілмейді (ҚР ЕК 54 б.).

**5.12.** Кәсіподақ комитетімен бірге жыл сайын ұйым қызметкерлері үшін кәсіби даярлаудың, қайта даярлаудың және біліктілігін арттырудың қажетті көлемін айқындау.

**5.13.** Тікелей ұйымда немесе білім беру мекемесінде қызметкерлерге бес жылда бір рет кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды қамтамасыз ету (ҚР ЕК 118 б. 1,2,3 т.). Осы мақсатта кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттырудан өтіп келген қызметкерлерге іссапар шығындарын төлеу, оқумен қоса жұмыс атқару жағдайларын жасауға міндеттенеді.

**5.14.** Келесі мақсатта жұмыспен қамту бойынша шаралар қабылдау:

- босаған бос жұмыс орындарына бірінші кезекте мамандығы мен біліктілігін ескере отырып, өз ұйымының қызметкерлеріне ұсыну;
- жұмыскерге жұмыстан босатылу туралы ескертумен қатар, мекемеде олардың кәсібі, мамандығы, біліктілігіне сәйкес жұмыс тандау, ал ол болмаған жағдайда – басқа жұмыс, оның ішінде жалақысы төмен немесе қайта оқуды талап ететін жұмыс ұсыну;
- жұмыстан босатылуы туралы хабарлама алған тұлғаларға, жаңа жұмыс орнын іздеу үшін жалақысы сақталатын жұмыстан бос уақыт (аптасына кемінде 6 (алты) сағат) ұсыну;
- жұмыс орындарын сақтау және жаппай жұмыстан босатуды алдын алу мақсатында кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып, алты айға дейінгі мерзімге толық емес жұмыс уақытын енгізу.

**«Кәсіподақ комитетінің» міндеттері:**

**4.17.** Қолданыстағы заңнамада және осы ұжымдық шартта белгіленген ережеге сәйкес жеңілдіктері мен өтемақылар, жұмысқа қабылдау мен жұмыстан босату және жұмыспен қамту мәселелері бойынша қызметкерлердің әлеуметтік кепілдіктерін қорғауды қамтамасыз ету.

**6-тарау. Ұйым қызметкерлеріне әлеуметтік кепілдіктерді қамтамасыз ету  
«Жұмыс берушінің» міндеттері:**

**6.1.** Кәсіподақ мүшелерінің міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға (ҚР ЕК 23 бабы 2 т. 14 тармақшасы).

**6.2.** Кәсіподақ мүшелерінің еңбек міндеттерін орындау кезінде өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін азаматтық-құқықтық жауапкершілігін сақтандыруға (ҚР ЕК 23 бабы 2 т. 15 тармақшасы).

**6.3.** ҚР заңнамасында белгіленген тәртіппен зейнетақы жарналарының мөлшерлемесі бойынша жұмыскерлердің табыс қаражатынан табыс салығын ұстағанға дейін жинақтаушы зейнетақы қорларына ұстап қалу және ай сайын аударуға.

**6.4.** Жұмыс беруші ұсталған зейнетақы жарналарын уақтылы аударылмағаны үшін жауапты болады. Олар уақтылы аударылмаған кезде жұмыс беруші осы сома төленетін күннен (төлеу күнін қоса алғанда) мерзім өткен әрбір күн үшін жинақтаушы зейнетақы қорына салымшылардың (алушылардың) пайдасына ҚР заң актілерінде белгіленген өсімақы мөлшерін төлейді.

**6.5.** Зейнетақыны рәсімдеу үшін жұмыскердің өтілі мен жалақысы туралы мәліметтерді уақтылы және дұрыс рәсімдеу.

**6.6.** Жұмыскерге зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары мен кәсіптік аурудың болу мүмкіндігі туралы ескертуге (ҚР ЕК 23 бабы 2 т. 18 т.).

**6.7.** Жұмыскерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және оларды зейнетақымен қамсыздандыруға арналған ақшаны ұстап қалу мен аудару туралы мәліметтердің сақталуын және мемлекеттік мұрағатқа тапсырылуын қамтамасыз етуге (ҚР ЕК 23 бабы 2 т. 17 т.).

**6.7.** Келесідей жағдайларда жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысын сақтау:

- жұмыс берушінің қаражаты есебінен мерзімдік медициналық тексеруден өту кезінде (ҚР ЕК 125 бабы);
- донор болып табылатын жұмыскердің тексерілу және қан тапсыру уақытында (ҚР ЕК 126 бабы);
- жұмыскердің іссапар уақытында (ҚР ЕК 127 бабы 1т.).

**6.10.** Кәсіпорын жұмысынан үзіліспен қайта даярлау және біліктілігін арттыру үшін жолдау кезінде, оның артынан жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады (ҚР ЕК 127 бабы 1т.).

**6.11.** Жұмыстан айырылуына байланысты орташа еңбекақы көлемінде бір ай бұрын уақтылы өтемақы төлеу келесідей жағдайларда жүргізіледі:

- жұмыс беруші заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші жеке тұлға қызметін тоқтатқан жағдайда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде;
- жұмыскерлердің саны немесе штаты қысқартылған жағдайда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде(ҚР ЕК 131 бабы 1т. 1 т.).

**6.12.** Уақытша еңбек жарамсыздығы бойынша әлеуметтік жәрдемақыларды төлеу нормативтік құқықтық актілерге сәйкес жүргізіледі:

- егер еңбекке уақытша жарамсыздық еңбек зақымдану немесе кәсіби науқастануына байланысты болса, онда әлеуметтік жәрдемақы орташа жалақының 100% мөлшерінде алғашқы жарамсыздық басталған күннен бастап жұмысқа шыққанға немесе мүгедектік белгіленген күнге дейін төленеді (акт нысаны Н-1);

- қалған барлық жағдайларда әлеуметтік жәрдемақы орташа айлық жалақысы есебінен төленеді, бірақ кемінде он айлық есептік көрсеткіш шамасынан аспауы тиіс.

**6.13.** Өндірістік жарақаттар немесе кәсіптік аурулардан кейін еңбек жарамдылығы қалпына келген қызметкерлерді жұмысқа орналастыру.

**6.14.** Университеттің тұрғын үй қорынан пәтерге мұқтаж, кәсіподақ мүшелеріне университетке қарасты қызметтік үйлерден, пәтерлерден және жатақханалардан университеттің ішкі құжат талаптарына сәйкес орын беруге.

**6.15.** Жыл сайын жұмыскерлердің мектеп жасындағы балалары үшін жаңа жыл мерекесін ұйымдастыруға, университет ардагерлері үшін Қымызхана жұмысын жүргізуге, Наурыз мерекесін атап өтуге, жалпы спорттық және мәдени іс-шаралар өткізу үшін қаржы бөлуді қарастыруға.

#### **«Кәсіподақ комитетінің» міндеттері:**

**6.16.** Жаз айларында кәсіподақ мүшелерінің демалысын, сауықтыру іс-шараларын ұйымдастыру және шипажайларға арзандатылған бағамен жолдамалар алып беру, жалпы спорттық және мәдени іс-шаралар өткізу үшін қаржы бөлу.

**6.17.** Жыл сайын жұмыскерлердің мектеп жасындағы балалары үшін жаңа жыл мерекесін ұйымдастырып, тегін немесе арзандатылған бағамен сыйлықтар беру.

**6.18.** Жұмыскерлерге мерейтойына байланысты, науқастанған жағдайда, отбасындағы әлеуметтік жағдайына, қайтыс болған жағдайда әлеуметтік-материалдық көмек беру.

### **7-тарау. Кәсіподақ комитетінің құқықтары мен жұмыс істеу жағдайы**

#### **«Жұмыс берушінің» міндеттері:**

**7.1.** Кәсіподақ комитетінің құқықтарын тануға:

- еңбек және әлеуметтік мәселелер бойынша кәсіподақ комитеті мүшелерінің құқықтары мен мүдделерінің сақталуына кепілдік беруге;
- кәсіподақ комитетінің жұмыс істеуіне қажетті жасақталған бөлме, сымтетіктер, жиналыс өткізуге қажетті бөлмелер беруге;
- ай сайын, әр айдын 10-шы жұлдызынан кешіктірмей кәсіподақ жарналарының университет бухгалтериясы арқылы кәсіподақ есеп шотына аударылуына;
- кәсіподақ мүшелері жиналыстарға және кәсіподақ оқуларына қатысқан кездерінде негізгі жұмыс орны бойынша орташа айлық жалақысы сақтауға;
- университет ішкі еңбек тәртібі ережелерін белгілеу, Жұмыскерлерді жұмыстан босату және штаттарды қысқарту, марапаттау, әлеуметтік көмек мәселелерін кәсіподақ комитетімен келісуге.

### «Кәсіподақ комитетінің» міндеттері:

7.1. Университет жұмыскерлерінің құқықтары мен мүдделерін қорғау жұмыстарын Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамалары шеңберінде жүргізуге.

7.2. Жұмыс уақыты ішінде және университет аумағында өткізілетін іс-шаралардың өтетін уақыты мен орнын Жұмыс берушімен келісуге.

7.3. Жұмыс беруші пайдалануға берген бөлмелер мен құрал жабдықтарға ұқыптылықпен қарауға.

7.4. Қазақстан Республикасының заңнамасын, жарғының ережелерін, кәсіподақ органдарының шешімдерін сақтауға;

7.5. ұжымдық шарт, салалық, өңірлік, бас келісімдер бойынша міндеттемелерді орындауға;

7.6. өкілеттіктер шегінде әлеуметтік-еңбек жанжалдарының алдын алу жөнінде шаралар қолдануға;

7.7. кәсіподақ мүшелерінің Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген ереуілдерді, бейбіт жиналыстарды ұйымдастыру және өткізу тәртібін сақтауын қамтамасыз етуге;

7.8. кәсіподақ мүшелері арасында олардың құқықтық, оның ішінде Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының негіздері, сондай-ақ ұжымдық шарт ережелері бойынша сауаттылығын арттыру, келіссөздер жүргізе алу және еңбек дауларында пәтуаға қол жеткізу дағдыларын дамыту жөнінде түсіндіру жұмысын жүргізуге;

7.9. қызметкерлердің ішкі еңбек тәртіптемесі мен еңбек тәртібі қағидаларын, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қағидаларын сақтауына жәрдемдесуге;

7.10. жарғыда айқындалған шарттарда және тәртіппен кәсіподақ мүшелеріне ақшаның түсуі және жұмсалыуы туралы ақпарат беруге;

7.11. кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын жұмыскерлердің жазбана өтініштері негізінде олардың мүдделерін кәсіподақ мүшелеріне арналғандай шарттарда білдіруге;

7.12. сайланған немесе қайта сайланған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде жұмыс берушіге сайланбалы кәсіподақ органдарының негізгі жұмысынан босатылмаған мүшелері туралы ақпарат беруге міндетті.

### 8-Тарау. Ұжымдық шартты орындау барысындағы жауапкершілік

8.1. Осы ұжымдық шарттың талаптарын тараптар орындамаған немесе тиісті дәрежеде орындамаған жағдайда заңда белгіленген шектерде олар жауапкершілікте болады.

8.2. Осы ұжымдық шартты орындау барысында туындаған даулар келісу комиссиясымен немесе сот тәртібімен шешіледі.

8.3. Ұжымдық шартқа енгізілген қосымшалар осы ұжымдық шарттың ажырамас бөлігі болып табылады.

8.4. Ұжымдық шарттың талаптарының орындалуын қадағалау кәсіподақ комитеті тарапынан жүзеге асырылады.

#### Жұмыс беруші атынан

Қожа Ахмет Ясауи атындағы  
Халықаралық қазақ-түрік  
университетінің ректоры  
Ж.Темирбекова



2023ж.

#### Жұмыскерлер ұжымы атынан

«Қожа Ахмет Ясауи атындағы  
Халықаралық қазақ-түрік университеті-  
нің жергілікті кәсіподақ комитеті»  
қоғамдық бірлестігінің төрағасы  
А.Кенжалиев



2023ж.