

Жұмыс беруші
ШЖК "Хромтау АА" МКК
Басшы




Жаржанов Б.К.
2025 жыл

Қызметкерлердің өкілі
Хромтау АА кәсіподақ
комитетінің төрайымы



Сарсенова Б.Б.

2025 жыл

Ұжымдық шарт

Шаруашылық жүргізу құқығындағы
"Хромтау аудандық ауруханасы" МКК
2025-2030 жылдарға арналған

Хромтау қаласы

Мазмұны

- 1 бөлім. Жалпы ережелер
 - 1.1. Ұжымдық шарт тараптары
 - 1.2. Шарттың мәні
 - 1.3. Ұжымдық шарттың қолданылуы
 - 1.4. Тараптардың міндеттемелері
- 2 бөлім. Еңбек қатынастары және еңбек шарты
 - 2.1. Материалдық жауапкершілік
 - 2.2. Көтермелеу шаралары
 - 2.3. Еңбек тәртібі
- 3 бөлім. Жұмыс уақыты
- 4 бөлім. Демалыс уақыты
- 5 бөлім. Еңбекақы
- 6 бөлім. Еңбекті және денсаулықты қорғау
- 7 бөлім. Жұмыспен қамту саласындағы кепілдіктер
- 8 бөлім. Ұйым қызметкерлеріне әлеуметтік кепілдіктерді қамтамасыз ету
- 9 бөлім. Сайланбалы кәсіподақ органының қызметі үшін жағдайларды қамтамасыз ету
- 10 бөлім. Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау
- Қорытынды ережелер

1 Бөлім

1. Жалпы ережелер

Осы ұжымдық шарт қызметкерлердің еңбек және әлеуметтік жетілдіктерін сақтауды қамтамасыз ету мақсатында, ұйымның қызметі үшін қолайлы жағдайлар жасауға; ұйымның тұрақтылығы мен тиімділігін қамтамасыз етуге, жұмыскерлердің өмір сүру деңгейін арттыруға, сондай-ақ Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын, еңбек құқығы нормаларын қамтитын басқа да актілерді, салалық тарифтік келісімді және осы келісімді нығайту үшін тараптардың өзара жауапкершілігін қамтамасыз етуге бағытталып бекітілді.

Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, Қазақстан Республикасының «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» Кодексіне, «Кәсіподақтар туралы» Заңына және денсаулық сақтау қызметкерлерінің әлеуметтік-экономикалық және еңбек құқықтары мен мүдделеріне қатысты Қазақстан Республикасының өзге де заңнамалық және нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес Қазақстан Республикасының Конституциясына негізделеді.

Ұжымдық шарт, бір жағынан, меншік иесінің жұмысшылардың еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелерін шешу жөніндегі міндеттерін, екінші жағынан, әкімшіліктің құқықтары мен мүдделерін қамтамасыз ету бойынша еңбек ұжымының міндеттерін қарастырады.

Осы Шарт ұйымдағы әлеуметтік - еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық акт болып табылады және қызметкерлер мен жұмыс беруші арасында олардың өкілдері атынан жасалған.

1.1. Ұжымдық шарт тараптары

Осы Ұжымдық шарттың тараптары: Хромтау аудандық ауруханасы, басшысы Жаржанов Берік Қуандықұлы, бұдан әрі ұйымның "жұмыс берушісі" және Хромтау аудандық ауруханасының Кәсіподақ комитетінің төрайымы Сарсенова Базаргуль Базарқұловна бұдан әрі "кәсіподақ комитеті" болып табылады.

1.2. Шарттың мәні

Осы шарттың мәні әлеуметтік әріптестік шеңберінде тараптар арасындағы өзара түсіністікке қол жеткізу және белгіленген заңдармен, нормативтік құқықтық актілермен, салалық тарифтік келісіммен және басқа да келісімдермен салыстырғанда неғұрлым қолайлы кепілдіктер мен жеңілдіктерді ұйымдастырудың экономикалық мүмкіндіктерін ескере отырып, қызметкерлерге беру болып табылады.

1.3. Ұжымдық шарттың қолданылуы.

1.3.1. Ұжымдық шарт 2025 жылғы 1 маусымнан бастап күшіне енеді және 2030 жылға дейін жарамды. (ІҚР ЕК 158-бабының 1-тармағы).

1.3.2. Ұжымдық шарт жұмыс берушіге және атқанып ұжымдық шарт жасалған ұйым қызметкерлеріне және жазбаша етініш негізінде оған қосылған қызметкерлерге қолданылады.

1.3.3. Ұжымдық шарт оған қол қойылған сәттен бастап күшіне енеді. Тараптардың орындауы үшін міндетті және жаңа Ұжымдық шарт қабылданғанға дейін 2025 - 2030 жылдарға жарамды. Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі өткен жағдайда, ол жаңа Ұжымдық шарт жасалғанға дейін, бірақ оның қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін тараптардың кем дегенде біреуі жаңа Ұжымдық шарт жасасу туралы ұсыныс енгізген жағдайда, бір жылға дейінгі мерзімге ұзартылды деп есептеледі.

1.3.4. Ұжымдық шарт ұйымның қайта құрылуы (бірігуі, қосылуы, бөлінуі, қайта құрылуы) кезеңінде өзінің қолданысын сақтайды.

1.4. Тараптардың міндеттемелері.

1.4.1. Жұмыс беруші мен кәсіподақ осы Шарттың талаптарын мүлтіксіз сақтауға, бір-бірінің мүдделерін құрметтеуге, өзара түсіністікке қол жеткізе отырып, қарама-қайшылықтан аулақ болуға міндеттенеді. Барлық даулы мәселелерді келіссөздер мен консультациялар жүргізу арқылы шешуге болады.

Ұжымдық шартқа барлық қосымшалар оның ажырамас бөлігі болып табылады және онымен тең заңды күшке ие.

1.4.2. Тараптар өндіріс көлемінің қысқару жағдайларын қоспағанда, жұмысшыларды қолданыстағы құқықтар мен жөнілдіктерден айыруға болмайды деп санайды.

1.4.3. Ұжымдық шартқа қол қойған тараптардың кез келгені Ұжымдық шарттың орындалу барысын бақылауды жүзеге асыру жөніндегі комиссияға тараптар қабылдаған міндеттемелерді орындауға келергі келтірмейтін өзгерістер мен толықтырулар туралы ұсыныстар енгізуге құқылы. Түпкілікті шешім жұмыс берушінің және кәсіподақ комитетінің бірлескен қаулысымен қабылданады.

Ұжымдық шарттың орындалуы жиыналыста (конференцияда) жылына кемінде 1 рет қаралады.

1.4.4. Жұмыс беруші осы шарттың талаптарын сақтауға және ережелерін орындауға міндеттенеді, ал кәсіподақ ұйымы жұмыс беруші қабылдаған міндеттемелерді орындаған жағдайда ұжымдық шарттың қолданылу кезеңінде ереуілдерді ұйымдастырудан бас тартуға міндеттенеді.

1.4.5. Жұмыс беруші мен ұйымның қызметкерлері ұжымдық шартта көзделген міндеттемелер бұзылған немесе орындалмаған жағдайда ҚР заңнамасында белгіленген тәртіппен жауапты болады.

1.4.6. Тараптар ұжымдық шарттың мәтінін қол қойылған күнінен бастап бір ай мерзімде әрбір қызметкердің назарына жеткізуге міндеттенеді.

1.4.7. Әкімшілік (жұмыс беруші) кәсіподақ төрағасын (конференцияларға) ортақ жиындарға қатысып, еңбек тұрғысында және осыған қатысты әлеуметтік-экономикалық қатынастағы қызығушылықтарын қорғайтын, ұйым қызметкерлерінің жалғыз өкілі ретінде мойындайды.

Ұйымның жұмысының бір қалыпты және нәтижелі жүруімен қамтамасыз ету, қызметкерлердің өмір сүру сапасын жоғарлату мақсатында жұмыс берушінің міндеттері:

- ұйымның тұрақты қаржылық жағдайына қол жеткізуге;
- қызметкерлердің құқықтары мен заңмен қорғалатын мүдделерін сақтауға;
- қызметкерлерге заңнамада және осы Шартта көзделген барлық құқықтық және әлеуметтік кепілдіктерді қамтамасыз етуге;
- қызметкерлердің өтініштерін бір айға дейінгі мерзімде, ал қосымша жергілікті және тексеруді талап етпейтін мәселелерді шешкен кезде крітілбесік 15 күннен аспайтын мерзімде қарауға және өтініш берушіге ауыспаша да, жазбаша да нысанда жауап беруге;
- Құндылығы бірдей еңбек үшін бірдей еңбекақы төлеуді қамтамасыз етуге;
- ұжымдық шартта белгіленген мерзімде тиесілі жалақыны толық мөлшерде төлеуге;
- Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2023 жылғы 24 мамырдағы № 170 бұйрығына сәйкес қызметкерлердің жалақысы, міндетті зейнетақы аударымдары және жинақтаушы зейнетақы қорларына 5% кәсіптік зейнетақы аударымдары бойынша берешектің пайда болуына жол бермеуге;
- еңбек шартында келісілген жұмысты ұсынуға;
- кәуіпсіз еңбек жағдайларын жасауға;
- қызметкерлерді еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті жабдықтармен, құралдармен, өңге де құралдармен қамтамасыз етуге;
- қызметкерлердің кәсіби деңгейін арттыруға, оның ішінде шетелде де;
- жұмыскерлер мен олардың отбасы мүшелерін әлеуметтік қорғау бағдарламаларын іске асыруға;
- қызметкерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға;
- әлеуметтік-еңбек мәселелері бойынша шешімдер қабылдау кезінде жұмыс беруші оларды кәсіподақ комитетімен алдын ала келіседі және оны қажетті ақпаратпен және нормативтік құжаттамамен қамтамасыз етеді;
- кәсіподақ ұйымының еңбекақы төлеудің қол жеткізілген деңгейіне және ұйымның қаржы-шаруашылық қызметінің нәтижелеріне талдау жүргізуге;
- жұмысқа қабылдау кезінде осы ұжымдық шартта және ҚР ЕК-де белгіленген тәртіппен және шарттарда еңбек шарттарын жасасуға;
- жұмысқа қабылдау кезінде еңбек шартын жасасу үшін қажетті құжаттарды талап етуге.

1.4.8. Жұмыс берушінің құқығы бар:

- Жұмысқа үміткерді қабылдау кезінде таңдау еркіндігіне;
- ҚР ЕК белгілеген тәртіппен және негіздер бойынша қызметкерлермен еңбек шарттарын өзгертуге, бұзуда, толықтыруға;
- "Еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесінде" еңбек шарты туралы мәліметтерді ұсыну қағидаларын әзірлеуге және бекітуге;

- Өз өкілеттігі шегінде жұмыс берушінің актілерін шығаруға;
- Жұмыс берушінің актілері жазбаша нысанда немесе электрондық цифрлық қолтаңба арқылы куәландыратын электрондық құжат нысанында ресімделеді;
- Қызметкерлерден еңбек шарттарының, ұжымдық шарттардың, еңбек тәртібі ережелерінің және жұмыс берушінің басқа да актілерінің орындалуын талап етуге.
- Еңбек шартында еңбек шартын жасасу кезінде қызметкердің тапсырылатын жұмысқа біліктілігінің сайкестігін тексеру мақсатында қызметкерге сынақ мерзімі туралы шарт белгілей алады. Сынақ мерзімі еңбек шартында көрсетілген жұмыс басталған күннен басталады;
- Азаматтық қызметшілердің қызметтік әлеп кодексін әзірлейді және бекітеді;
- Мамандарды аттестаттаудан өткізеді;
- Қызметкерлерді көтермелеу және зиянамада көзделген шектерде қызметкерлердің заңсыз әрекеттерінің жолын кесуге, оның ішінде тәртіптік жаза қолдануға, материалдық залалды өндіріп алуға;
- Жұмыс көлемі мен қызметкердің біліктілік деңгейі өзгерген кезде үстеменқылар мен қосымша ақылардың күшін жоюға;

1.4.9. Қызметкерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтарын және кәсіби қызығушылығын қорғау мақсатында Ұжымдық келісімшарт аясында кәсіподақ ұйымының міндеттері:

- Заңмен бекітілген конституциялық құқық негізінде және осы Ұжымдық келісімшартқа сәйкес қызметкерлердің – кәсіподақ мүшелерінің құқық пен экономикалық, кәсіби, әлеуметтік қызығушылықтарын сақтауда жиі жұмыстар жүргізуге;
- ұйымдағы тәртіп, еңбек тәртібін сақтау, еңбек пен техника қауіпсіздігі, денсаулықтарын қорғауда, қызметкерлерді жұмысқа әкеліп, алып кететін халіктердің жүру тәртібін сақтауын қадағалауға;
- ҚР еңбек туралы заңын, Еңбек шарттары тәртібі мен еңбек құқықтарын қалыптары айтылған өзге де актілерді жұмыс берушінің сақтауын үнемі қадағалауды жүзеге асыруға;
- айтылған келісімшарттың тәртіптерінің орындалуын үнемі қадағалап, әкімшіліктің келісімшарт талаптары бұзылуларын жою туралы ұсыныстарын енгізіп отыруға;
- ұжымдық келісімшарт орындалуы барысы мен бақылау қорытындылары туралы кәсіподақ мүшелерін ақпараттандырып отыруға;
- медициналық қорытындысы нәтижесіне сәйкес сараптау, аса зәру қызметкерлерге санаторлық-курорттық емделуге баруға жолдама алуға көмектесуге;
- спорттық және мәдени жалпы шараларға қатысуға және ұйымдастыруға;
- ұйымдағы еңбек тәртібінің нығайтуына үлес қосуға;
- Кәсіподақ мүшелерінің балаларына жаңғы сауықтыру лагерлеріне жолдама алуға жәрдемдесу;

- Кәсіподақ комитетінің шешімі бойынша, қаржылық мүмкіндіктер болған жағдайда қызметкерлерге 10-нан 50 АЕК-ке дейін, келесі жағдайларда материалдық көмек көрсету:

1) жиын туысының (жұбайының, балаларының, анасының, әкесінің, ағасының, әпкесінің) қайтыс болуы;

2) ұзақ мерзімді еңбекке жарамсыздық кезінде;

3) аз қамтылған отбасыларға;

4) мерейтойларға (50,60,70 жас);

5) зейнеткерлік жасқа толғандар;

6) Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1033 бұйрығымен көзделген жүзге шалдығу.

7) Кәсіподақ ұйымының қызметіне және оның жұмысын ұйымдастыруға белсенді қатысқаны үшін кәсіподақ ұйымының қорынан кәсіподақ мүшелері үшін мынадай көтермелеу шараларын қолдану: алғыс айту, грамотамен, арнайы сыйлықтармен, бағалы сыйлықтармен, қадесыйлармен марапаттау;

8) Кәсіподақ комитетінің шешімі бойынша жұмыскерлер үшін сыйлықтар сатып алу мүмкіндігі болған жағдайда (жыла жылға, 8 наурызға, 22 наурызға, 7 мамырға, медицина қызметкері күніне және т.б.);

9) салалық кәсіподақ мүшелеріне еңбек заңнамасы мәселелері бойынша тегін кеңес беру және құқықтық көмек көрсету;

- Жұмыс берушімен бірлесіп комиссиялардың жұмысын қамтамасыз ету:

1) ҚР Еңбек кодексінің 156-бабының талаптарына сәйкес ұжымдық келіссөздер жүргізу және ұжымдық шарттың жобасын дайындау үшін;

2) ҚР Еңбек Кодексінің 165-бабының талаптарына сәйкес еңбек дауларын қарау бойынша келісу;

3) ҚР Еңбек Кодексінің 159-бабының талаптарына сәйкес еңбек дауларын қарау бойынша татуластыру;

4) ҚР Еңбек Кодексінің 159-бабының талаптарына сәйкес еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеу-тексеру бойынша;

5) Ұжымдық шарттың орындалу барысын бақылау және оны іске асыру барысында туындайтын келіспеушіліктерді шешу бойынша ҚР Еңбек кодексінің 156-бабының талаптарына сәйкес жүзеге асырылды.

- Келісім және татуластыру комиссиясы шеңберінде еңбек жанжалдарын шешу кезінде жұмыс берушімен келіссөздерде қызметкерлердің мүдделерін білдіру;

- Ұжымдық шартқа енгізілген міндеттемелерді орындау кезінде ұжымдық еңбек дауларының алдын алуға жәрдемдесу.

Кәсіподақ комитеті төрайымының құқығы бар:

- Жұмыс берушімен келісім бойынша кәсіподақ комитетінің және конференцияның (жиналыстың) құзыретіне жатпайтын жедел мәселелерді шешу;

- Жұмыс берушімен келісім бойынша ағымдағы мәселелерді пысықтау және кәсіподақ комитеті мен конференция (жиналыс) шешімдерін дайындау

үшін уақытша комиссиялар, жұмыс топтарын құру, сарапшыларды, мимандарды, кәсіподақ белсенділерін кәсіподақ комитетінің жұмысына тарту;

- Ұжым атынан ұжымдық шартқа қол қою;

- Еңбеккерімен саяси отырып, ерманын кәсіподақ ұжымының ағымдағы мәселелерін шешу үшін аптасына бір жұмыс күні функционалдык міндеттерін орындаудан босатылсын;

- Жұмыс берушінің бұйрығымен бекітілген кадрлар жөніндегі кеңеске қатысуға, жұмыс өтілін анықтау, ынталандыру төлемдерін өсеутеу жөніндегі комиссияның құрамына және ұйымдағы баска комиссиялардың құрамына кіруге;

- Еңбек тәртібін жақсарту, еңбекті ұйымдастыру және ұйымда өндіріс тиімділігін арттыру жөнінде ұсыныс енгізуге;

- Кезекті конференция (жиналыс) өткізу жөнінде өз бетінше шешім қабылдауға;

- Кәсіподақ комитетінің құрамына сайланған қызметкерлерге қоғамдық міндеттерді орындау үшін аптасына 2 сағат орташа жалақысы сақталсын;

1.4.10. Ұйым қызметкері міндетті:

- оларға лауазымдық құқықтармен жүктелген еңбек міндеттерінің орындалуын қамтамасыз етуге;

- өндірістік міндеттерді жүзеге асыруға, ұйым қызметінің тиімділігін және орындалатын жұмыстардың сапасын арттыруға ықпал етуге;

- еңбек тәртібінің ережелерін сақтауға;

- өз жұмыс орнын, жабдықтарын мен құралдарын таза және жарамды ұстауға, жұмыс орнында еңбекті қорғау және өрт қауіпсіздігі мен өндірістік санитария қағидаларын қатаң сақтауға;

- жұмысқа арналған жабдықтардың, құралдардың, техника мен материалдардың дұрыс пайдаланылуын, сақталуын және ұтымды пайдаланылуын қамтамасыз етуге;

- өз кәсіби деңгейін көтеруге;

- жұмыс процесінде жұмыс берушіге мүлкітік зиян келтіруге жол бермеу;

- еңбек тәртібін және жұмыс уақытын сақтауға;

- ұжымның қоғамдық өміріне белсенді қатысуға;

- еңбек ұжымындағы мінез-құлықтың этикалық және құқықтық нормаларын сақтау (этика, деонтология);

- "Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы" ҚР Кодексіне сәйкес медицина қызметкерінің құпиясын қатаң сақтауға;

Қызметкердің құқығы бар:

- Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;

- Осы ұжымдық шартта, жұмыс берушінің ішкі актілерінде және Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген еңбеккерінің уақыты төлеуге, кепілдік, өтемақы және баска да төлемдерді төлеуге;

- Демалысқа, оның ішінде жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына;

- Қазақстан Республикасының қолданыстағы еңбек заңнамасына сәйкес жазықсыз сақталмайтын демалысқа;

- Еңбекті қорғауға, жоғары өнімді жұмыс үшін қажетті салауатты, қауіпсіз еңбек жағдайларына;

- Жұмыс берушінің қаражаты есебінен біліктілік пен кәсібилік деңгейін әрбір 5 жыл сайын арттыруға, оқудан кейін ұйымда кемінде 3 жыл міндетті түрде өтеуге;

- Еңбек міндеттерін орындауына байланысты оның денсаулығына немесе жұмысқа келтірілген зиянды өтеуге;

2 Бөлім

Еңбек қатынастары және еңбек шарты

2.1. Еңбек қатынастары - Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген құқықтар мен міндеттерді жүзеге асыру үшін туындайтын қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы қатынастар.

2.2. Еңбек шарты жазбаша нысанда кемінде екі данада жасалады және оған тараптар қол қояды. Еңбек шартының бір данасы қызметкерде және жұмыс берушіде сақталады. Қызметкердің еңбек шартының данасын алуы жазбаша нысанда расталады (ҚР Еңбек кодексінің 33-бабының 1-тармағы).

Жұмысқа қабылдауды ресімдеу ҚР Еңбек кодексінің 34-бабына сәйкес жүзеге асырылады.

2.3. Жұмыс беруші мен кәсіподақ ұйымы қызметкермен еңбек шартын белгілі бір мерзімге жасасу кезінде ҚР Еңбек кодексінің 30 – бабы 1-тармағының 3);4); және 5) тармақшаларында белгіленген жағдайларды көрсеткенде, бұл мерзім кемінде бір жыл болуы тиіс, атап айтқанда-белгілі бір жұмысты орындау уақытына; уақытша болмаған жұмыскерді ауыстыру; мусымдық жұмысты орындау уақытына.

Бұрын кемінде бір жыл белгілі бір мерзімге шарт жасасқан қызметкермен еңбек шарты қайта жасалған жағдайда, оның ішінде еңбек шартының мерзімі ұзартылған кезде ол белгілі бір мерзімге жасалған болып есептеледі.

Егер еңбек шартының қолданылу мерзімі өткен кезде Тараптардың ешқайсысы бір тәулік ішінде еңбек қатынастарын тоқтатуды талап етпесе, онда ол белгілі бір мерзімге жасалған болып есептеледі.

2.4. Тұтастай алғанда кәсіпорынды немесе оның құрылымдық бөлімшелерін тарату, өндірісті толық немесе ішінара тоқтата тұру, соныан соңғысынан жұмысшылар санының босатылуы немесе еңбек жағдайларының нашарлауы кәсіподаққа алдын ала хабарланған жағдайда ғана жүзеге асырылады. Алдағы босату туралы қызметкерлерге бір айдан кешіктірмей еңбек ескертіледі.

2.5. Қызметкерлердің еңбек құқықтарын іске асыру мәселелерін шешу кезінде өзара консультациялар жүргізу және кәсіподақ комитетінің пікірін ескеру.

Зейнеткерлік жасқа толған және оның жұмысқа қабілеттілігін ескере отырып, жоғары кәсіби және біліктілік деңгейі бар қызметкермен еңбек шарты

ҚР ЕК 30-бабы 1-тармағының 2) тармақшасының төртінші бөлігінде көзделген шектеусіз жыл сайын ұзартылуы мүмкін.

2.6. Жұмысқа қабылдау кезінде үш айдан аспайтын ақалы сынақ мерзімі белгіленуі мүмкін.

2.7. Қызметкердің (штаттың) санының қысқаруына байланысты оның келісімімен басқа жұмысқа ауысу мүмкін болмаған жағдайда ғана қызметкерлермен еңбек шартын бұзуды жүргізу.

2.8. Қызметкердің еңбекке уақытша жарамсыздығы, жүктілік және босану бойынша демалыс, жыл сайынғы еңбек демалысында және іссапарда болу кезеңінде қызметкерлермен еңбек шартын өз бастамасы бойынша бұзуда жол бермеу;

2.9. Жүкті әйелдермен жұмыскерлердің саны мен штатын қысқарту жөніндегі еңбек шартын бұзуда жол бермеу; зейнеткерлік жасқа жеткенге дейін 3 жылдан аспайтын жұмыскерлермен; 3 жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен.

2.10. Көзделген негіздер бойынша жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуда жол бермеу 2), 4), 8), 11), 16), 20) 52-баптың 1-тармағы және пп.2) кәсіподақ комитетінің келісімісіз ҚР Еңбек кодексінің 58-бабының 1-тармағы.

2.11. ҚР еңбек заңнамасында көзделген тәртіппен және шарттарда еңбек тәртібін бұзғаны үшін қызметкерді жұмыстан шеттеу, тәртіптік жауаптылыққа тарту;

2.12. Еңбектегі жетістіктері үшін қызметкерлерге өртүрлі ынталандыру түрлерін қолдану;

2.13. Тараптардың өзара келісімі бойынша зейнеткерлік жасқа толған қызметкерлермен еңбек шартының мерзімін ұзарту;

2.14. Қызметкер еңбек міндеттерін атқарған кезде оған келтірілген зиянды өтеуге;

2.15. Өндірістік қажеттілік болған жағдайда қызметкерді ҚР еңбек заңнамасында көзделген шарттармен және тәртіппен демалыс және мереке күндері үстеме жұмысқа және жұмысқа тарту.

2.1. Материалдық жауапкершілік

2.1.1. Жұмыс беруші ҚР ЕК 123-бабына сәйкес қызметкерлермен материалдық жауапкершілік туралы шарт жасасуға құқылы.

2.1.2. Лауазымды атқаратын немесе сақтауға, өңдеуге, босатуға, тасымалдауға немесе қолдануға тікелей байланысты жұмыстарды орындайтын, ал өзіне берілген тауарлық-материалдық құндылықтарды өндіру процесінде барлық адамдар Толық жеке материалдық жауапкершілік туралы шарт жасасуға міндетті.

2.1.3. жұмыс берушіге зиян келтіргені үшін қызметкердің толық материалдық жауапкершілігі ҚР заңнамасына сәйкес жұмыс берушінің жергілікті актілерінде айқындалатын тәртіппен туындайды.

Толық материалдық жауапкершіліктің жазбаша шарты жасалатын қызметкерлер санаттарының тізбесі осы Шартқа № 1 қосымшада көрсетілген

2.2. Көтермелеу шаралары

2.2.1 жұмыскерлердің материалдық мүдделілігін күшейту, өндірістің тиімділігін арттыру үшін жұмыс беруші ынталандырушы сыйлықақы беру жүйелерін, материалдық көтермелеудің басқа да нысандарын, оның ішінде біржолғы сыйақыны қолдана алады.

2.2.2 Жұмыскерлер жұмыс берушінің қолданыстағы актілеріне сәйкес кәсіпорынның шаруашылық қызметінің негізгі нәтижелері үшін шаруашылық қызметтің нәтижелеріне және қызметкердің жеке салымына байланысты сыйлықақы алады.

2.2.3. Ақшалай қаражатты үнемдеу есебінен қызметкерлерге сыйлықақы беру жоғары өндірістік көрсеткіштер, белсенді қоғамдық қызмет үшін, мемлекеттік және кәсіптік мерекелерді мерекелеу құрметіне, сондай-ақ жұмыс жорықтары бойынша: тоқсан үшін, жартыжылдық үшін, бір жыл ішінде айына бір лауазымдық жалақадан аспайтын мөлшерде жүргізілуі мүмкін. Сыйлықақылардың мөлшерін жұмыс беруші кәсіподақ комитетінің келісімі бойынша бекітеді.

2.2.4. Кредиторлық берешек болмаған кезде немесе салалық келісімде, ұжымдық шартта және (немесе) жұмыс берушінің актісінде айқындалған тәртіппен смета бойынша қаржыландыру жоспары бойынша емханаға өңделген ақшалай қаражатты үнемдеу шегінде материалдық көмек көрсету және сыйақы беруді жүзеге асыру.

2.2.5. Қызметкерге сыйлықақы берілмейді:

- оның тәртіптік жазасы алынбаған жағдайда;
- сынақ мерзімінен өту кезеңінде.

2.3. Еңбек тәртібі

2.3.1. Еңбек тәртібін бұзғаны үшін қызметкердің өзінің функционалдық міндеттерін тиісінше орындамағаны үшін жұмыс беруші тәртіптік жаза енгізуге құқылы:

- ескерту
- сөгіс
- қатаң сөгіс
- еңбек шартын бұзу

2.3.2. қызметкерден тәртіптік жаза қолданар алдында жазбаша түсініктеме талап етілуі керек.

2.3.3. тәртіптік жазаны қолдану кезінде жұмыс беруші жасалған әрекеттің ауырлығын, оның жасалу мән-жайын, қызметкердің мінез-құлқының қалыптасуындағы еңбекке қатынасын, сондай-ақ жасалған теріс қылықтың ауырлығына тәртіптік жазаның сәйкестігін ескеруі керек.

2.3.4 тәртіптік жаза 6 (алты) ай бойы қолданылады.

2.3.5. Тәртіптік жаза болған кезде қызметкерге жаза қолданылу барысында сыйлықақы берілмейді.

2.3.6. Ерекше жағдайларда тәртіптік жаза мерзімінен бұрын, бірақ жұмыс берушінің бастамасы немесе кәсіподақ комитетінің өтініші бойынша кемінде бір ай алғынып тасталуы мүмкін.

2.3.7. Әкімшілік пен кәсіподақ комитетіне есепке қызметкерлерінің еңбек тәртібін сақтауын бірлесіп бақылауды қамтамасыз ету.

3 Бөлім

Жұмыс уақыты

3.1. Жұмыс режимі кәсіподақ комитетімен бірлесіп әзірленген және бекітілетін еңбек тәртібі қағидаларымен айқындалады (ҚР ЕК 67-бабы).

3.2. Ұйымның құрылымдық бөлімшелерінің қызметкерлері үшін жұмыс уақытының маңдай ұзақтығы белгіленеді:

- аптасына 40 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының калыпты ұзақтығы (ҚР ЕК 68-бабының 1-тармағы).

- ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігінің 28.12.2015 ж. №1053 бұйрығына сәйкес ауыр жұмыстармен, зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстармен айналысатын қызметкерлер үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы.

- толық емес жұмыс уақыты - қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы жазбаша келісім бойынша белгіленеді (ҚР ЕК 70-бабы).

- Жұмыс беруші жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар ата-аналардың бірінің (асырап алушының), сондай-ақ медициналық қорытындыға сәйкес отбасының науқас мүшесіне күтім жасауды жүзеге асыратын қызметкердің жазбаша өтініші бойынша оларға толық емес жұмыс уақыты режимін белгілеуге міндетті (ҚР ЕК 70-бабы).

3.3. Негізгі жұмыс орны бойынша күнделікті жұмыстың және қоса атқарылатын жұмыстың жиынтық ұзақтығы ҚР ЕК 71-бабы 4-тармағында белгіленген күнделікті жұмыс ұзақтығының нормасынан 4 сағаттан артық аспауға тиіс (ҚР ЕК 68-бабы 3-тармағы).

3.4. Еңбек тәртібі қағидаларында ҚР Еңбек кодексінің 5-8-тарауларына сәйкес мыналар белгіленеді:

- жұмыс уақытының ұзақтығы;
- жұмыс уақытының калыпты ұзақтығы;
- Жұмысскерлердің жекелеген санаттары үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы (он сегіз жасқа толмаған жұмысскерлер үшін – ҚР ЕК 1-тармағының 69-бабы және 2-тармағы; ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмысскерлер үшін - (ҚР ЕК 1-тармағының 69-бабы); (тізбе қоса беріледі);

- * қызметкерлердің демалу уақытының ұзақтығы;

- * еңбек тәртібін қамтамасыз ету шарттары, еңбек қатынастарын реттеудің өзге де мәселелері;

- * жұмыс аптасының ұзақтығы (екі демалыс күнімен бес күндік жылжымалы кесте бойынша демалыс күндерін бере отырып, бір демалыс күнімен алты күндік жұмыс аптасы (ҚР ЕК 71-бабы) 2-қосымша);

- * күнделікті жұмыс ұзақтығы – жұмыс ауысымы (ҚР ЕК 71-бабы);

- * жұмыстың басталу және аяқталу уақыты;

- * түнгі уақытта жұмыс істеу-басталуы және аяқталуы (ҚР ЕК 76-бабы);

- * жұмыстағы үзіліс уақыты;

* ауысым кестесі (ҚР ЕК 73-бабы);

* жұмыс күнін еңбектің ерекше сипатына байланысты қажет болатын жұмыстардағы бөліктерге бөлу (ҚР ЕК 72-бабы) (жұмыс түрлерінің тізбесі қоса беріледі);

* қызметкерге күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ішінде қызметкерлерге кемінде жарты сағат демалу және тамақтану үшін сағат 13:00-ден 14:00-ге дейін бір үзіліс беру (ҚР ЕК 81-бабы)

3.5. Ауысым кестелері жұмыскерлердің назарына олар қолданысқа енгізілгенге дейін күнтізбелік он күннен кешіктірілмей жеткізіледі (ҚР ЕК 73-бабы 3-тармағы).

3.6. Түнгі уақыт 22 сағаттан таңғы 6-ға дейінгі уақыт болып саналады (ҚР ЕК 76-бабы)

3.7. Үстеме жұмыстарға тартылмайды: (ҚР ЕК 77-бабы)

- жүкті әйелдер;

- он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер;

- мүгедектер.

3.8. Ішкі еңбек тәртібі қағидаларында белгіленген жұмыс күнінің (ауысымның) ұзақтығынан асатын жұмыс үстеме жұмыс болып саналады.

Үстеме жұмыстарға тартуға мынадай жағдайларды қоспағанда, қызметкердің келісімімен ғана жол беріледі:

а) төтенше жағдайларды, дүлей зілзаланы, өндірістік аварияны болғытбау немесе олардың салдарын дереу жою үшін;

б) сумен жабдықтаудың, газбен жабдықтаудың, жылумен жабдықтаудың, энергиямен жабдықтаудың және тіршілікті қамтамасыз етудің басқа да жүйелерінің қалыпты жұмыс істеуін бұзатын, олардың дұрыс жұмыс істеуін бұзатын өзге де мән-жайларды жою үшін;

в) ауыспалы жұмыскер келмеген кезде жұмысты жалғастыру үшін, егер жұмыс үзіліске жол бермесе, басқа жұмыскердің орнына дереу шаралар қабылдай отырып;

г) денсаулығының айрылу немесе қайтыс болу қаупі бар азаматтарға шұғыл және шұғыл көмек көрсету үшін;

3.9. Үстеме жұмыс әрбір қызметкер үшін күнтізбелік бір күн ішінде: қалыпты еңбек жағдайлары бар жұмыстарда – екі сағаттан; ауыр физикалық жұмыстарда және зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда – бір сағаттан аспауға тиіс. Ерекше зиянды және аса қауіпті еңбек жағдайларында артық жұмыс істеуге тыйым салынады. Қалыпты өндіріс процесін сақтау үшін артық жұмыс істеу қажеттілігі ауысымның тұрақты ұзартылуына әкелмеуі керек.

4 Бөлім

Демалыс уақыты

4.1. Демалу және тамақтану үшін үзілістердің басталу, аяқталу уақыты мен ұзақтығы еңбек тәртібінің Ережелерімен, еңбек, ұжымдық шарттармен анықталады.

4.2. Бес күндік жұмыс аптасында жұмыс істейтін жұмысшыларға аптасына екі күн демалыс беріледі, әдетте сенбі және жексенбі. Үздіксіз өндірістері айналысатын қызметкерлердің демалыс күндері шығу кестесімен белгіленеді. Жұмыстың аяқталуы мен оның келесі күні (ауысымда) басталуы арасындағы қызметкердің күнделікті демалысының ұзақтығы 12 сағаттан кем болмауы тиіс.

4.3. Жұмыскерді демалыс күндері жұмысқа тартуға ҚР ЕК-нің 86-бабында көзделген мынадай жағдайларды қоспағанда, жұмыскердің және ауысым кестесі бойынша жұмыс істейтін жұмыскерлердің жазбаша келісімімен ғана жол беріледі.

а) төтенше жағдайлардың немесе табиғи апаттың алдын алу үшін;

б) өндірістік авариялар, жазатайым оқиғалар, олардың салдарын жою;

4.4. Бір жарым жасқа дейінгі балалары бар жұмыс істейтін әйелдерге, бір жарым жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған әкелерге (үлді, қызды асырып алушыларға) демалуға және тамақтануға арналған үзілістер басқа, баланы тамақтандыруға арналған қосымша үзілістер мынадай ұзақтықтағы жұмыстың әрбір үш сағатынан кем емес беріледі:

1) бір баласы бар-әрбір үзіліс кемінде отыз минут;

2) екі немесе одан да көп баласы бар - әрбір үзіліс кемінде бір сағат (ҚР ЕК 82-бабы) (тізбе қоса беріледі).

4.5. Ұйымдық-құқықтық нысанның "шаруашылық жүргізу құқығы бар кәсіпорынға" өзгерткен, сондай-ақ сенімгерлік басқаруға берілген Мемлекеттік кәсіпорындардың қызметкерлеріне жұмыс орны (лауазымы) және орташа жалақысы сақтала отырып, ұзақтығы күнтізбелік 30 күн болатын негізгі ақылы еңбек демалысын және лауазымдық айлыққы мөлшерінде сауықтыруға жәрдемақы төлей отырып, қосымша демалыс беру құқығына кепілдік беріледі. Лауазымдық айлыққылар мен қосымша ақылардың тиісті лауазымдың айлыққылардан және азаматтық қызметшілердің қосымша ақыларынан төмен емес ең төмен мандерін белгілеу, оның ішінде ерекше еңбек жағдайлары үшін үстемеймақылар.

4.6. Ұйымның барлық қызметкерлеріне азаматтық қызметшілерге ұзақтығы күнтізбелік отыз күн жыл сайынғы негізгі ақылы еңбек демалысын беру (1-тармақ);2);3); ҚР ЕК 87-бабы).

Ақылы демалыс беру кезектілігі кәсіподақ комитетінің келісімі бойынша бекітілетін демалыс кестесіне сәйкес жыл сайын белгіленсін.

Өндірістік қажеттілікке байланысты демалыс кестесі өзгерген жағдайда жұмыс беруші қызметкерге бұл туралы еңбек демалысы басталғанға дейін кемінде екі апта бұрын хабарлайды (ҚР ЕК 93-бабының 2-тармағы).

Жыл сайынғы еңбек демалысын өндірістік қажеттілік бойынша және қызметкердің келісімімен үзуге рұқсат етіледі. Өкімшілік еңбек демалысынан кері қайтарып алған кезде тараптардың сенімхаты бойынша еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігі ауыстырылуы, келесі жылғы демалысқа қосылуы немесе пайдаланылмаған демалыс үшін өтемақы төленуі мүмкін. Қызметкерді кезекті демалыстан кері қайтарып алуға ол қосымша демалыс күндерін толық пайдаланған кезде жол беріледі.

Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы қызметкердің демалысын ұту туралы өтініш берген күннен бастап демалыс кезеңінде еңбекке уақытша жарамсыз болған жағдайда толық немесе оның бір бөлігіне ауыстырылады және келесі жұмыс жылындағы еңбек демалысына қосылады немесе қызметкердің өтініші бойынша ағымдағы жұмыс жылында бөлек беріледі.

Мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілерге лауазымдық айлықақы мөлшерінде сауықтыруға жәрдемақы төлей отырып, ұзақтығы кемінде күнтізбелік отыз күн жыл сайынғы негізгі ақылы еңбек демалысы беріледі. (ҚР ЕК 139-бабының 10-тармағы).

ҚР Еңбек кодексінің 1-бабының 1-тармағы 2-тармақшасына сәйкес азаматтық қызметші-бұл Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен қазыналық кәсіпорындарда, мемлекеттік мекемелерде ақы төленетін штаттық лауазымды атқаратын және олардың міндеттері мен функцияларын іске асыру, техникалық қызмет көрсетуді жүзеге асыру және мемлекеттік органдардың жұмыс істеуін қамтамасыз ету мақсатында лауазымдық өкілеттіліктерді жүзеге асыратын адам.

"Мемлекеттік мүлік туралы" ҚР Заңының 1-бабына сәйкес шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорын мемлекетке шаруашылық жүргізу құқығындағы мүлік берілген және өз міндеттемелері бойынша өзіне тиесілі барлық мүлікке жауап беретін коммерциялық ұйым болып табылады.

Заңның 138-бабына сәйкес еңбекке төлеу нысандарын, штат кестесін, лауазымдық айлықақылардың мөлшерін, сыйақы беру және өзге де сыйақы жүзесін шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорын белгіленген еңбекке төлеу қоры шегінде дербес айқындайды. Республикалық мемлекеттік кәсіпорынның еңбегіне ақы төлеу қорының мөлшерін жыл сайын тиісті заңның уәкілетті органы, ал коммуналдық мемлекеттік кәсіпорынның мөлшерін жергілікті атқарушы орган белгілейді.

Жоғарыда айтылғандарды негізге ала отырып, ас үй қызметкерлеріне, күзетші - от жағушыға, ағаш ұстасына, тазалаушыға, электрикке, сантехниктерге, санитарларға және т.б. лауазымдық жалмақысы мөлшерінде сауықтыру жәрдемақысын төлеуді жүзеге асырсын.

4.7. Еңбек демалысына кететін қызметкерлерге еңбек демалысына ақы төлеу ол басталғанға дейін 3 күннен кешіктірілмей жүргізілсін (ҚР ЕК 92-бабының 4-тармағы).

4.8. Зиянды (аса зиянды) және қауіпті еңбек жағдайларында, ауыр физикалық жұмыстарда жұмыс істегені үшін жыл сайынғы қосымша демалыстар ұйым қызметкерлеріне жұмыс істеу құқығын беретін зиянды (аса зиянды) және (немесе) ауыр (аса ауыр), қауіпті (аса қауіпті) еңбек жағдайлары бар өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне сәйкес белгіленеді жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысына және жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына (ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігінің 28.12.2015 ж. №1053 бұйрығымен).

4.9. Қосымша ақылы жыл сайынғы еңбек демалыстарын беру (ҚР КК 89-бабы)

- Турақты емес жұмыс күнін ескере отырып, қызметтік істер бойынша жою бару бас дәрігерге, бас дәрігердің орынбасарларына қосымша демалыс беру (3 күнтізбелік күн).

- персоналды басқару бөлімінің басшысы рентген кабинетінің мейірбиханы лауазымымен қоса атқаруды ескере отырып негізгі демалыстың 30 күнтізбелік күні, қосымша демалыстың 18 күнтізбелік күні.

- есеп қызметкерлері, персоналмен жұмыс жөніндегі маман, заңгер, байқау кеңесінің хатшысы, мұрағат тіркеушісі, операторлар, бағдарламашылар, ІТ және ТБ жөніндегі инженер- негізгі демалыстың 30 күнтізбелік күні, қосымша демалыстың 6 күнтізбелік күні.

- ұзақтығы кемінде алты күнтізбелік күн болатын бірінші және екінші топтағы мүгедектерге.

Қосымша ақы төленетін демалыс берілетін қызметкерлердің лауазымдары мен кәсіптерінің тізбесі ұжымдық шартқа қоса беріледі. №3 қосымша.

Қаржылық мүмкіндіктер болған кезде ұжымдық шартта қызметкерлерге ұзақ үздіксіз жұмыс істегені, маңызды, күрделі, шұғыл жұмыстарды, сондай-ақ өзге сипаттағы жұмыстарды орындағаны үшін өтермелеу сипатындағы қосымша ақылы жыл сайынғы еңбек демалыстары белгіленуі мүмкін (ҚР ЕК 89-бабының 3-тармағы).

- Сыртқы қоса атқарушыларға, оның ішінде дәрігер-консультанттарға еңбек демалысы жұмыс істеген кезеңдегі негізгі демалыстың 30 күнтізбелік күні есебінен беріледі.

4.10. Қызметкердің өтініші негізінде жалақысы сақталмайтын демалыс беру. Демалыстың ұзақтығы қызметкермен келісім бойынша айқындалсын (ҚР ЕК 97-бабы).

4.11. Қызметкердің жазбаша өтініші негізінде жалақысы сақталмайтын 60 күнтізбелік күнге дейін демалыс беру (ҚР ЕК 97-бабының 3-тармағы):

- некені тіркеу;

- бала туғанда;

- жақын туыстарының, сондай-ақ жұбайының (жұбайының) және (немесе) олардың жекжаттарының (ата-анасы бір және ата-анасы бөлек ата-інілері мен ана-сінділері, ата-аналары (ата-анасы), балалары, атасы, әжесі, немерелері) қайтыс болуы;

- денсаулық сақтау ұйымының қорытындысы бойынша науқас отбасы мүшесіне күтім жасау үшін туыстарына;

- бастауыш мектеп жасындағы балаларды тәрбиелеп отырған әйелдерге (жекелеген жағдайларда 1) 1-4 сыныптар) 1 қыркүйекте бір күндік ақылы демалыс беріледі.

4.12. Білім беру ұйымдарында оқытын қызметкерлерге оқу демалысымен құқық беретін растайтын құжаттарды ұсынған кезде ақы төленбейтін қосымша оқу демалыстарын беру.

5 Бөлім Еңбекақы

Өкімшілік міндеттенеді:

5.1. "Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет есебінен ұсталатын ұйым қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорын қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы" Қазақстан Республикасы Үкіметінің бекітілген қаулысына сәйкес қызметкерлердің жалақысын есептеу 31.12.15 ж. №1193 қаулы.

5.2. Еңбек жөніндегі үлгілік нормалар мен нормативтерді ескере отырып, еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен жаңа еңбек нормаларын әзірлеуді, енгізуді, қолданыстығы еңбек нормаларын ауыстыруды және қайта қарауды жүргізу (2-тармақ КР ЕК 101-бабы).

5.3. Денсаулық сақтау ұйымдарының қызметкерлері үшін "азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы" КР Үкіметінің 31.12.2015 жылғы №1193 қаулысымен белгіленген жалақы деңгейінен төмен емес еңбекақыға барлық қосымша ақылар мен үстемесқыларды қоса алғанда, уақытша ақы төлеуге кепілдік беріледі.

5.4. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерге еңбекақы калыпты еңбек жағдайлары бар жұмыстарда жұмыс істейтін қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеумен салыстырғанда жоғары мөлшерде лауазымдық айтықшылықтарға үстемесқылар мен қосымша ақылар белгілеу жолымен белгіленеді, олардың мөлшері Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 "Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдар қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындар қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы" және осы ұғымдық шартта ең төменгі еңбекақы төлеу стандарттарына негізделген (КР ЕК 105-бабы).

Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерге бекітілген нормативтерге сәйкес арнайы тамақтану белгіленеді (4-қосымша).

5.5. Жұмыскерлерді өндірістік қажеттілік жағдайында еңбек шартында көзделмеген жұмыстарға ауыстыру кезінде еңбекақы орындалатын жұмыс бойынша, бірақ негізгі жұмыс орны бойынша орташа айлық жалақыдан төмен болмайтындай етіп жүргізілсін (КР ЕК 41-бабы).

5.6. Жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстырған кезде түнгі уақытта, зиянды және қауіпті жағдайларда жұмыс үшін белгіленген қосымша ақыны ескере отырып, орындалатын жұмыс бойынша еңбекақы төлеу жүргізілсін (КР ЕК 42-бабы).

5.7. Жалақы келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірілмей айына кемінде бір рет Қазақстан Республикасының ұлттық валютасында ақшалай нысанда белгіленеді және төленеді. Жалақыны төлеу күні еңбек, ұжымдық шарттарда көзделеді. Жалақы төленетін күн демалыс немесе мереке күндерімен сәйкес келген кезде төлем олардың қарсаңында жүргізіледі.

5.8. Қызметкерлерге ай сайын жалақы мөлшерін, жалақыдан ұстап қалудың барлық түрлерінің мөлшерін (табыс, зейнетақы) және төленуге тиісті

ақша қаражатының сомасын көрсететін есеп айырысу парақтары беріледі. Жалақыдан міндетті ұстап қалу ҚР заңнамасында белгіленген тәртіппен және мөлшерде жүргізіледі (2-тармақ, ҚР ЕК 113-бабы).

5.9. Жұмыс беруші жалақыны толық көлемде және еңбек, ұжымдық шарттарда белгіленген мерзімдерде төлемеген кезде жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауапты болады. Жұмыс беруші қызметкерге төлемді кешіктіру кезеңінде берешек пен өсімпұл төлейді. Өсімпұл мөлшері жалақы төлеу жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қайта қаржыландырудың 12 еселенген ресми ставкасы негізге алынып отырып есептеледі және төлем жүргізілуі тиіс келесі күннен бастап және төлем күнімен аяқталатын әрбір мерзімі өткен күнтізбелік күн үшін есептеледі (ҚР ЕК 113-бабының 3-тармағы).

5.10. Жұмыс беруші қызметкердің нақты жұмыс істеген жұмыс уақытына есепке алуға міндетті. Қызметкер жұмыс істеген және жұмыс істемеген уақыт есепке алынуға тиіс. Бұл ретте үстеме жұмыс уақыты, түнгі уақыттағы жұмыс демалыс, мереке күндері, іссапар күндері жеке ескеріледі (ҚР ЕК 79-бабы).

5.11. Еңбекке уақытша ақы төлеу кезінде үстеме уақыттағы жұмыс Еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс берушінің актісінің талаптарына сәйкес жоғары мөлшерде, бірақ қызметкердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесіне сүйене отырып, бір жарым мөлшерден төмен емес мөлшерде төленеді. Еңбекке ақы төлеу кезінде үстеме жұмыс уақытындағы жұмыс үшін қосымша ақы қызметкердің белгіленген тәуліктік (сағаттық) мөлшерлемесінен алу пайызынан төмен емес мөлшерде жүргізіледі. (ҚР ЕК 108-бабы).

5.12. Мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеу қызметкердің тәуліктік (сағаттық) мөлшерлемесін негізге ала отырып, жоғары мөлшерде, бірақ бір жарым мөлшерден төмен емес мөлшерде жүргізіледі (ҚР ЕК 109-бабы).

Түнгі уақытта еңбекке ақы төлеу қызметкердің тәуліктік (сағаттық) мөлшерлемесін негізге ала отырып, бір жарым мөлшерде жүргізіледі (ҚР ЕК 110-бабы).

5.13. Еңбек шартында келісілген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа лауазым бойынша қосымша жұмысты немесе уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін өзінің негізгі жұмысынан босатпай орындайтын қызметкерлерге қосымша ақы төлеу (ҚР ЕК 111-бабының 1-тармағы).

5.14. Кәсіпорын бекітілген еңбекке ақы төлеу қоры шегінде, дербес ("Мемлекеттік мүлік туралы" Заңның 138-бабының 2-тармағына сәйкес) Еңбекке ақы төлеу нысандарын, штат кестесін, лауазымдық айлықақылардың мөлшерін, кәсіпорынның сыйлықақы беру және өлше де сыйлық жүйесін бекітеді.

5.15. Жұмыс берушінің өндірістің тиімділігін және орындайтын жұмыстардың сапасын арттыруға жұмыскерлердің қызығушылығын арттыруды күшейту үшін ұжымдық шарттың талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде айқындалған сыйлық беру жүйелері және еңбекті ынталандырудың басқа да нысандары енгізілуі мүмкін.

5.16. Ғынталандырушы қосымша ақылар шешім бойынша және кәсіпорын басшысының бұйрығы негізінде белгіленеді.

5.17. Кәсіпорын басшысының, оның орынбасарларының және бас бөлімдерінің ғынталандырушы үстемеақыларын "Мемлекеттік мүлік туралы" Қазақстан Республикасы Заңының 138-бабының 3-тармағына сәйкес тиісті органның уәкілетті органы (Ақтөбе облысының Денсаулық сақтау басқармасы) белгілейді.

5.18. а) Қазақстан Республикасы Үкіметінің "2015 жылғы 1 желтоқсандағы №193 Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұстаытын ұйымдар қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындар қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы бекітілген қаулысымен іске жүзуге қабылданған денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орталық мемлекеттік орган айқындайтын тәртіппен көрсетілетін медициналық көмектің көлеміне, саласына қарай медицина қызметкерлерінің жалақысына ғынталандырушы үстемеақылар белгіленсін.

б) Денсаулық сақтау ұйымының медициналық және медициналық емес қызметкерлерінің қажырлы еңбегі үшін лауазымдық жалақыларына ғынталандырушы үстемеақылар барлық үстемеақылармен жалақыдан жұмыс жасауын ұлғайту үшін кемінде 75 % , бірақ 150% - дан аспайтын мөлшерде белгіленсін, тиісті денсаулық сақтау ұйымын ұстауға көзделген қаражатты ұсынуға есебінен сыйлықақы беруге және материалдық көмек көрсетуге міндетті.

в) жыл қорытындысы бойынша жалақы қорын бір және екі жалақыға дейін үнемдеу есебінен сыйлықақы беру.

5.19. Кәсіподақ Жарғысына сәйкес ҚР Еңбек кодексінің, Салаалық кеңесінің және Ұжымдық шарттың 13-Тарауы кәсіподақ жарналарын жинағыдан қолма-қол ақшасыз ұстау. Бухгалтерия кәсіподақ жарналарының ұсталған сомасын кейіннен кәсіподақ комитетінің сенімхаты бойынша тиесілі жарналардың 65% - ала отырып, облыстық кәсіподақ ұйымының есеп шотына ақысымен аударады.

5.20. Қазақстан Республикасында бұрын белгіленгенмен салыстырғанда тарифтік ставкалардың шамасын ұлғайту туралы шешім қабылданған жағдайда, қаражас беруші осы өзгерістерді ескере отырып, айлықақыларды есептеуді жүзеге міндеттенеді.

5.21. Еңбек шарты тоқтатылған кезде қызметкерге тиесілі сомаларды төлеу шарты тоқтатылғаннан кейін 3 (үш) жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

5.22. Жаңа нормативтік-құқықтық актілердің енгізілуіне байланысты еңбекақы төлеу бойынша қандай да бір өзгерістерді қызметкерлердің назарына ағысты жеткізуге.

5.23. Қаржы қаражаты болған кезде кәсіподақ комитетімен бірлесіп шығармашылық және өндірістік көрсеткіштері, белсенді қоғамдық қатынаста үшін қызметкерлерді материалдық және моральдық көтермелеу шараларын көздеу, осы мақсаттарға еңбекақы қоры бойынша үнемделген қаражатты мереке күндеріне, сондай-ақ зейнеткерлікке шығу кезінде, қызметкерлердің мерейтойында, жыл қорытындысы бойынша жалақы қорын

үнемдеу шартымен жіберу және бюджеттен тыс қаражаттан; ынталандыру сипаттағы өзге де төлемдер жүргізуге міндетті.

5.24. Жұмыс берушінің кінәсінен бос тұрған уақытқа жұмыстың тоқсан калған уақытына ақы төлеу қызметкердің орташа жалақысының кемінде 50% (елу пайызы) мөлшерінде жүргізіледі. Жұмыскердің кінәсінен бос уақыт төлеуге жатпайды.

5.25. Кәсіпорында қосымша төлемдердің мынадай түрлері белгіленген лауазымдарды қоса атқарғаны (қызмет көрсету аймағын кеңейту) немесе уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындағаны үшін қосымша ақы кәсіпорында еңбек шартында келісілген негізгі жұмыспен қатар, басқа лауазым бойынша қосымша жұмысты немесе уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін өзінің негізгі жұмысынан босатпай орындайтын қызметкерлерге төленеді. (ҚР ЕК 111-бабы).

- лауазымдарды қоса атқарғаны үшін қосымша ақының мөлшері ауыстырылған уақытына негізгі лауазым бойынша лауазымдық жалақының 50% - ға дейін құрайды

- қызметкердің жазбаша келісімімен бос лауазымның 0,5 ставкасын қоса атқаруға, сондай-ақ ақылы медициналық қызметтер көрсетуге жол беріледі.

Қызметкерлерге еңбекке сараланған қосымша ақы лауазымдық міндеттерін үлгілі орындағаны, жұмыстарды, оның ішінде ерекше күрделілік пен беріктіктегі жұмыстарды орындаудың жоғары сапасы, бастамашылдық, шығармашылық белсенділігі және жұмыстың басқа да жетістіктері үшін төленеді.

Сараланған қосымша ақы төлеу кәсіпорының қарама-шаруашылық қызметінің есебі негізінде ресурстарды ұтымды пайдалану нәтижелері бойынша қаражатты үнемдеу есебінен айқындалады. Медициналық және медициналық емес қызметкерлерді көтермелеу туралы ұсынымды олардың қарамағындағы құрылымдық бөлімшелердің басшылары қалыптастырады және Комиссияға қарауына енгізеді. Сараланған қосымша ақының мөлшерін есептеу кезінде нақты жұмыс істеген күндер үшін лауазымдық жалақысы және қызметкерлердің қызметін бағалау критерийлері ескеріледі. Қызметкерге сараланған қосымша ақы есепті кезеңде төленбейді:

- оның алынбаған тәртіптік жазасы болған кезде;
- тиісті денсаулық сақтау субъектінде бір айдан кем жұмыс істеген кезеңге;
- сынақ мерзімі кезеңінде;

Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес демалыста болған кезде ай сайынғы есепті кезең кезінде 14 күнтізбелік күннен артық және жас сайынғы ақылы еңбек демалысын қоспағанда тоқсан сайынғы есепті кезең кезінде 30 күнтізбелік күннен артық;

- еңбекке уақытша жарамсыздық кезінде ай сайынғы есепті кезең кезінде 14 күнтізбелік күннен артық және тоқсан сайынғы есепті кезең кезінде 30 күнтізбелік күннен артық;

- есепті кезең аяқталғанға дейін жұмыстан босатылған кезде;

-нәтижелері бойынша 50 ден кем емес бала жинаған қызметті бағалау критерийлері%

5.26. Жұмыс берушінің есебінен қызметкерлердің міндетті профилактикалық және мерзімді медициналық тексерулерін жүргізуді және жетікжесінде пациенттердің денсаулығына зиян немесе зиян келтірілген міндеттерді орындауға немқұрайлы немесе немқұрайлы қараумен байланысты емес кәсіптік қатені сақтандыруды қамтамасыз ету.

5.27. Маман біліктілігін беру бойынша міндетті тестілеуден өту үшін қызметкерге жалақысын сақтай отырып, бір күн беру;

5.28. Тізбеге кірмейтін қызметкерлерге : аспаздарға, жүргізушілерге, санитарларға, сестра хозжайкам, хатшы-машинистке, дербес компьютер операторына, ЭЕМ операторына жалақы қорын үнемдеу есебінен лауазымдық жалақысы мөлшерінде сауықтыруға жәрдемақы төлеу.

- мынадай қызметкерлерге: әкімшілік - шаруашылық бөлімінің қызметкерлеріне, бухгалтерия қызметкерлеріне, зингерге, персоналды басқару бөлімінің мамандарына, бөлімшелердің меңгерушілері мен аға медбикелеріне, жалпы практика дәрігерлеріне, педиатрия орталығының меңгерушісі мен аға медбикесіне, ұйымдастыру-әдістемелік кабинет меңгерушісіне, шаруашылық бөлімінің меңгерушісіне, дәріхана меңгерушісіне, дәрігерлер мен дәрігерлерге белгіленген жалақы мөлшерінде сауықтыру жәрдемақыларын төлеуге ; диагностикалық бөлімшенің медбикелеріне, қосымша және жүргізушілерге;

- дезинфекциялау құралдарын пайдалана отырып жұмыс істейтін барлық кіші медициналық персоналға (санитарлар, үй-жайларды тазалаушылар, техниктер) ДББ-дан 30% мөлшерінде үстемеақы белгіленеді.

- "Азыматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдар қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындар қызметкерлеріне енбекақы төлеу жүйесі туралы" Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысы негізінде кіші медициналық персоналға (шаруа – бике, санитар, үй-жайларды тазалаушылар, техниктер) жалақы 4-разряд бойынша төленеді, жүргізушілерге-5-разряд бойынша төленеді;

5.29. Профкомды тарту:

- нақты қызметкерлердің жүктеме нормаларын қайта қарау және белгілеу;

- енбекақы төлеудің қол жеткізілген деңгейіне және ұйымның қаржы-шаруашылық қызметінің нәтижелеріне талдау жүргізу

5.30. № 1193 қаулыда көзделген жалақыға коэффициенттерді белгілей отырып, Тегін медициналық көмектің кепілдік берілген көлемі шеңберінде және міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру жүйесінде қаржыландырылатын денсаулық сақтау субъектілерінің мынадай қызметкерлеріне (сыйлықақылар мен өлге де ынталандырушы төлемдерді жетпке алмағанда) жалақы төлеуді қамтамасыз ету жөнінде шаралар қабылдау:

-біліктілігі жоғары деңгейдегі мамандарға жоғары медициналық білімі бар Басқарушы персонал (барлық мамандықтағы дәрігерлер, бөлімше меңгерушілері, бас бухгалтер (А1-3, А1-3-1, А2-3, В2 блогы), № 1193 қаулымен белгіленген 3,42 мөлшерінде;

-техникалық және кәсіптік, орта, жоғары медициналық және фармацевтикалық білімі бар жоғары және орта деңгейдегі мамандар, психолог және әлеуметтік қызметкер (В3, В4 блогы) № 1193 қаулымен белгіленген 2,34 мөлшерінде;

-сондай-ақ жоғары және орта білімі бар біліктілігі жоғары және орта деңгейдегі мамандарға, персоналды басқару басшысы мен маманына, бухгалтерлерге, экономистке, барлық бухгалтерлерге, заңгерге, еңбекті қорғау және жөндеу жөніндегі инженерге, бағдарламашыға, мұрағат тіркеушісіне, байқау кеңесшісіне, хатшысына, комплаенс - офицерге (А2-3-1, А3-3, С2), С3) -2,34 мөлшерінде жалақыға мынадай түзету коэффициенттерін қолдану;

-мемлекеттік ұйымдардың, стационарлық және жартылай стационарлық үлгідегі медициналық-әлеуметтік мекемелердің басқарушы, негізгі персоналдың қызметкерлерін, медицина және фармацевтика қызметкерлерін қоспағанда, азаматтық қызметшілердің мамандары, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлері үшін: (шай-қожайындарға, қожайындардың менгерушісі, қойма менгерушісі, лифтер, жұмысшысы, ас үй қызметкерлері, санитарлар, жүргізушілер, сантехниктер, электрліктер, аспаздар, ағаш ұсталары, тазалағыштар, тіркеушілер, операторы, компьютер операторы және т. б.) 2025 жылғы 1 қаңтардан бастап 2,0;

-Қадрлардың жетіспеушілігіне, хирургиялық бейіндегі дәрігерлер (хирург, травматолог, акушер-гинеколог, анестезиолог-реаниматолог, терапевтік бейіндегі (кардиолог, терапевт), педиатриялық бейіндегі (неонатолог) жұмыстың үлкен көлеміне байланысты толықтай көз көрсету уақытында халыққа сапалы, уақтылы, білікті, шұғыл медициналық көмек көрсету мақсатында барлық үстемесқытармен жалақының 50% - дан аспайтын мөлшерінде еңбекақы мөлшері.

Сонымен қатар, салалық келісімге сәйкес санитарлардың жалақысын есептеу кезінде (хост-апаздарды қоса алғанда) лауазымдық жалақыға қосымша 1,15 түзету коэффициентін қолдану қажет;

3.31. "Денсаулық сақтау қызметкерлерінің Үздіксіз кәсіби даму нәтижелерін растау қажеттіліктерін бекіту туралы" ҚР Денсаулық сақтау министрінің 2020 жылғы 20 желтоқсандағы № 283/2020 бұйрығына сәйкес медицина қызметкерлерінің кәсіби өсуін ынталандыру мақсатында Денсаулық сақтау қызметкерлерінің Үздіксіз кәсіби даму нәтижелері бойынша біліктілік деңгейлеріне мынадай қол жеткізу критерийлері бойынша талаптарды қолдану:

- "екінші біліктілік санаты" біліктілік деңгейіне қол жеткізу бойынша төлемді есептеу үшін кемінде 5 кредит (150 сағат) көлемінде біліктілікті арттыру және бейресми білім беру нәтижелері кемінде 30 ЗЕ, бейінді кәсіптік қауымдастықтың ұсыным хаты (бар болса), үздіксіз еңбек өтілі 5 жыл талап етіледі;

- "Бірінші біліктілік санаты" біліктілік деңгейіне қол жеткізу бойынша төлемді есептеу үшін кемінде 5 кредит (150 сағат) көлемінде біліктілікті арттыру және бейресми білім беру нәтижелері кемінде 60 ЗЕ, бейінді кәсіптік

қауымдастықтардың ұсыным хаты (бар болса), "екінші біліктілік санатына" қол жеткізгеннен кейін үздіксіз 5 жыл өтілі талап етіледі;

- "жоғары біліктілік санаты" біліктілік деңгейіне қол жеткізу бойынша төлемді есептеу үшін кемінде 5 кредит (150 сағат) көлемінде біліктілікті арттыру және бейресми білім беру нәтижелері кемінде 90 ЗЕ, бейінді кәсіптік қауымдастықтың ұсыным хаты (бар болса), "бірінші біліктілік санатына" қол жеткізгеннен кейін үздіксіз 5 жыл өтілі талап етіледі.

"Екінші", "бірінші" және "жоғары" біліктілік санаттарына қол жеткізу бойынша біліктілік деңгейлерін растау ерікті болып табылады.

Қызметкерлердің көрсетілген санаттарына жалғым есептеу кезінде Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 106, 109 және 110-баптарына сәйкес жоғарыда көрсетілген коэффициенттер қолданылсын.

6 Бөлім.

Еңбекті және денсаулықты қорғау

Әкімшілік

6.1. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі мемлекеттік стандарттардың, Қағидалардың талаптарына сәйкес келетін жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі жағдайларын қамтамасыз ету (ҚР ЕК 180-бабының 1-тарауы).

6.2. Жұмыс беруші Жұмыс берушінің актісімен бекітілген тізімге сәйкес еңбек жөніндегі уәкілетті орган белгілеген тәртіппен кадрлардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын ұйымдарда басшы жұмыскерлер мен еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етуге және еңбекті қорғауға жауапты адамдардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқуын және білімін тексеруді кезең-кезеңімен үш жылда кемінде бір рет ұйымдастыруға міндетті (3-тармақ ТКРК 182-бабы).

Жұмыскерлерге қажетті санитариялық-гигиеналық жағдайлар жасау, жұмыскерлердің арнайы киімдері мен аяқ киімдерін беруді және жөндеуді, оларды профилактикалық өңдеу құралдарымен, жуу және дезинфекциялау құралдарымен, медициналық қобдишамен, сүтпен немесе баламалы тамақ өнімдерімен және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған мамандандырылған өнімдермен, жеке және ұжымдық қорғау құралдарымен жабдықтауды қамтамасыз ету еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нормалармен (ҚР ЕК-нің 182-бабы, 4-тармағы).

6.3. Келісімде және ҚР заңнамасында көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайлары өзгерген немесе кәсіптік ауру белгілері пайда болған басқа жұмысқа ауысқан кезде өз қаражаты есебінен міндетті, мерзімді (еңбек қызметі барысында) медициналық тексерулерді және ауысым алдындағы, ауысымнан кейін қызметкерлерді медициналық куәландыруды жүргізеді (ҚР ЕК 17-бабының 182-тармағы).

6.4. Жұмыс берушінің қаражаты есебінен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша қызметкерлерді оқытуды, нұсқау беруді, олардың білімін тексеруді жүргізу. Қызметкерлерді өндірістік процесс пен жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөніндегі құжаттармен қамтамасыз ету (ҚР ЕК 182-бабының 2-тармағы).

6.5. Тоқсанына бір рет еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға, қызметкерлердің өкілдеріне олардың жазбаша сұрау салуы бойынша еңбек жағдайларының жай-күйін қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды мониторингілеу үшін қажетті ақпарат беру (ҚР ЕК 182-бабының 9-тармағы).

6.6. Профилактика жүргізу, өндірістік жабықтық мен технологиялық процестерді неғұрлым қауіпсіз процестерге ауыстыру жолымен жұмыс орындарында және технологиялық процестерде кез келген тәуекелдердің алдын алу жөнінде шаралар қабылдау. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ұйымдастыру-техникалық іс-шараларды жүргізу;

6.7. Өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларды тіркеу, есепке алуды және талдауды жүзеге асыру.

6.8. Кәсіподақ комитетінің Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеуге қатысу, қамтамасыз ету. Кәсіподақ комитетімен бірлесіп, олардың алдын алу бойынша іс-шараларды әзірлеу және жүзеге асыру.

6.9. Еңбек міндеттерін орындау кезінде қызметкердің денсаулығы мен өміріне зиян келтіргені үшін жауапкершілікті сақтандыру (ҚР ЕК 182-бабының 14-тармағы).

Ұжымдық шартта қызметтің ерекшелігі мен жұмыс түрлерін, қауіптілік жоғары көздердің болуын ескере отырып, жұмыс берушінің қосымша міндеттері көзделуі мүмкін.

6.10. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру Жұмыс берушінің қаражаты және Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған басқа да көздер есебінен жүзеге асырылады.

Жұмысшылар бұл мақсаттарға жұмсымайды. Қаражат көлемі ұжымдық шартпен айқындалады (ҚР ЕК 180-бабының 3-тармағы).

6.11. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес келмеуіне байланысты ұйымның жұмысын тоқтата тұру уақытында қызметкердің орташа жалақысын сақтау (ҚР ЕК 181-бабының 8-тармағы).

6.12. Қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, сондай-ақ Еңбек міндеттерін қауіпсіз орындауға қамтамасыз ету жөніндегі талаптарды сақтау тәртібін сақтау Жұмыс берушінің әкпсімен айқындалады.

6.13. Қызметкердің еңбек міндеттерін атқару кезінде оның өмірі мен денсаулығына зиян келтірілген жағдайда оған келтірілген зиянды осы Кодекс және Қазақстан Республикасының азаматтық заңнамасында көзделген тәртіппен және шарттарда өтеуге (ҚР ЕК 122-бабының 21-тармағы, 1-тармағы).

6.14. Жұмыс орындарында қолайлы еңбек жағдайларын жасағаны, қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау бойынша рационализаторлық ұсыныстары үшін қызметкерлерді көтермелеу (ҚР ЕК 182-1-бабы 1-тармағының 1-тармағы).

6.15. Кәсіподақ комитетінің өкілдерін, кәсіподақтың еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспекторларын ұйымдағы қауіпсіздіктің жай-күйін, еңбек жағдайларын мен еңбекті қорғауды тексеруді жүргізу және Қазақстан

Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнамасын сақтау үшін, сондай-ақ өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларды тергеу-тексеру үшін кедергісіз жіберуге (ҚР ЕК 23-бабының 22-тармағы)

6.16. Жұмыс берушімен және тиісті құрылымдармен бірлесіп жұмыс орындарын аттестаттауды жүргізу. Кәсіподақ комитетімен бірлесіп жұмыс орнындағы еңбек жағдайларын сауықтыру жөніндегі іс-шараларды әзірлеу және жүзеге асыру.

6.17. Кәсіподақ комитетінің (кәсіподақтың техникалық еңбек инспекциясы) өкілдерін денсаулық сақтау объектілерін пайдалануға қабылдау жөніндегі комиссияларға қатысуға тарту.

6.18. Қызметкерлерге медициналық-санитарлық қызмет көрсету бойынша шаралар қабылдау.

6.19. Тепе-тең негізде кәсіподақ комитетімен бірлесіп еңбек заңнамасын, ұжымдық шартта белгіленген міндеттемелерді бұзуға, еңбек жағдайларын нашартуға және еңбекке төлеуге байланысты дауларды қарауға қатысу. (ҚР ЕК 159-бабының 2-тармағы)

6.20. Жұмыс берушінің және (немесе) қызметкерлердің не олардың өкілдерінің бастамасы бойынша еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құрылады. Оның құрамына паритеттік емес негізде жұмыс берушінің өкілдері, техникалық еңбек инспекторларын қоса алғанда, қызметкерлердің өкілдері кіреді.

6.21. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің құрамы жұмыс берушінің және қызметкерлер өкілдерінің бірлескен шешімімен бекітіледі. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңесті кеңес мүшелері жұмыс берушінің және жұмыскерлердің өкілдерінен екі жылдық кезеңділікпен ротациялық негізде сайлайтын төраға басқарады. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың кандидатурасын кәсіптік одақ, ал ол болмаған жағдайда жұмыскерлердің жылы жиналысы ұсынады.

7 Бөлім

Жұмыспен қамту саласындағы кепілдіктер

Әкімшілік міндеттенеді:

7.1. Ұйымның құрылымын өзгертуге, оны қайта ұйымдастыруға, сан мен штаттың азаюына қатысты барлық мәселелерді кәсіподақ комитетінің қатысуымен қарау.

7.2. Заңды тұлға (ұйым) таратылған, қызметкерлер саны немесе штаты қысқарған кезде қызметкерге бір ай ішінде еңбек шартын бұзу туралы жазбаша ескерту (ҚР ЕК 53-бабының 9-тармағы).

7.3. Қызметкерге (жазбаша) және кәсіподақ комитетіне еңбек жағдайларының өзгеруі туралы бір айдан кешіктірмей ескерту.

7.4. Ұйымды қайта құру кезінде кәсіподақ комитетінің ұйым мен қызметкерлердің мүдделерінің тепе-теңдігін ескеретін іс-шараларды әзірлеуге қатысуын қамтамасыз ету.

7.5. Атауы, ведомстволық тиесілігі өзгерген, мүліктің меншік иесі ауысқан немесе ұйым қайта ұйымдастырылған жағдайларда қызметкерлермен еңбек қатынастарын өзгеріссіз жалғастыру (ҚР ЕК 47-бабы).

7.6. Егер еңбек шартының мерзімі өткеннен кейін еңбек қатынастары жүзінде жалғаса берсе және Тараптардың ешқайсысы оларды тоқтатуды талап етпесе, Шарттың қолданылуын белгісіз мерзімге жалғасты деп тану қажет (ҚР ЕК 30-бабы).

7.7. Бұрын кемінде бір жыл белгілі бір мерзімге шарт жасалған қызметкермен еңбек шарты қайта жасалған жағдайда, сондай-ақ еңбек шартының мерзімі ұзартылған кезде ол белгісіз мерзімге жасалған деп танылсын (ҚР ЕК 30-бабы).

7.8. Аттестаттау комиссиясының құрамына кәсіподақ комитетінің өкілі енгізілсін.

7.9. Жұмыскерлердің саны немесе штаты қысқарған және жұмыскерлердің біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан атқаратын лауазымына немесе атқаратын жұмысына сәйкес келмеген, сондай-ақ жұмыскердің осы жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмысты жалғастырудан бас тарту кезінде кәсіптік одақтың мүшелері болып табылатын жұмыскерлермен еңбек шартын бұзу ұжымдық шартта көзделген тәртіппен осы ұйымның кәсіптік одақ органының дәлелді пікірін ескере отырып жүргізілсін (52-бап ҚР ЕК).

7.10. Қызметкердің атқаратын лауазымына немесе біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан атқаратын жұмысына сәйкес келмеуіне байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу аттестат комиссиясының шешімі негізінде жүргізіледі, оның құрамына қызметкерлердің өкілі қатысуы тиіс (ҚР ЕК 52-бабының 4-тірмағы).

7.11. Қызметкердің еңбекке уақытша жарамсыздығы (оның ішінде жұқпалы және босану бойынша) және демалыс кезеңінде еңбек шартын тоқтатуды талап бермеу (ҚР ЕК 54-бабы).

7.12. Оқу орындарының түлектеріне – ұйымға алдын ала шарттар негізінде өтінімдер бойынша жұмыс істеуге келген жас мамандарға мамандық бойынша жұмыс ұсыруды қамтамасыз ету.

7.13. Кәсіподақ комитетімен бірлесіп жыл сайын ұйым қызметкерлерінің кәсіптік даярлаудың, қайта даярлаудың және біліктілігін арттырудың қажетті көлемін айқындау.

7.14. Қызметкерлерді бес жылда бір рет тікелей ұйымда немесе білім беру ұйымдарында әкімшілік қаражаты есебінен кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды қамтамасыз ету (ҚР ЕК 55-бабы). Осы мақсатта кәсіптік даярлаудан, қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан өтетін қызметкерлерге жұмысты оқытумен ұштастыру жағдайлар жасауға, іссапар шығындарын төлеуге міндеттенеді.

Мәлімделген санатқа сәйкес оқу сағаттарының нормалары шегінде оқу қызметкерлерінің біліктілік деңгейін және кәсіби дағдыларын арттыруды және біліктілік санатын алу рәсіміне мемлекеттік бюджет немесе жұмыс беруші қаражаты есебінен бес жылда кемінде 1 рет ақы төлеуді қамтамасыз ету.

7.15. Жұмыспен қамтуға жәрдемдесу жөнінде шаралар қабылдау. Осы мақсатта:

- босатылатын жұмыс орындарын, ең алдымен, өз ұйымының қызметкерлерімен олардың мамандығы мен біліктілігін ескере отырып ұсынуға;

- қызметкерлерді алдағы жұмыстан босату туралы ескертумен бір мезгілде ұйымда олардың кәсібіне, мамандығына, біліктілігіне сәйкес келетін жұмысты, ал ол болмаған кезде-басқа жұмысты, оның ішінде жалақысы төмен немесе қайта оқытуды талап ететін жұмысты іріктеп алу; - жұмыстан босату туралы хабарлама алған адамдарға жұмыстан бос уақытты (аптасына кемінде бес сағат) іздеу үшін беру жалақыны сақтай отырып, жаңа жұмыс орны;

- кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып, жұмыскерлерді жаппай жұмыстан босатудың алдын алу және жұмыс орындарын сақтау мақсатында алты айға дейінгі мерзімге толық емес жұмыс уақыты режимін енгізу.

- Егер зейнеткерлік жасқа толған қызметкер жоғары кәсіби, біліктілік деңгейіне және жұмысқа қабілеттілігіне ие болса, онда жұмыс беруші жұмыскермен еңбек қатынастарын ескертусіз және қолданыстағы еңбек шарты шенберінде Қосымша келісім жасаспай жалғастыра алады. (ҚР ЕК 30-бабының 2-тармағы)

7.16. Кәсіподақ комитеті жұмыскерлердің жұмыспен қамту, жұмысқа қабылдау және жұмыстан босату, қолданыстағы заңнамада және осы ұжымдық шартта көзделген жеңілдіктер мен өтемақылар беру мәселелерінде әлеуметтік кепілдіктерін қорғауды қамтамасыз етуге міндеттенеді.

8 Бөлім

Ұйым қызметкерлеріне әлеуметтік кепілдіктерді қамтамасыз ету

Өкімшілік міндеттенеді:

8.1. Қызметкерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыру. (ҚР ЕК-нің 23-бабының 14-тармағы).

8.2. Қызметкердің еңбек міндеттерін орындау кезінде оның өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін азаматтық-құқықтық жауапкершілікті сақтандыру.

8.3. ҚР заңнамасында айқындалған тәртіппен зейнетақы жарналарының ставкасы бойынша қызметкерлердің кірістерінен қаражатты тиыс салығы ұсталғанға дейін жинақтаушы зейнетақы қорларын ұстап қалуға және ай сайын құяруға.

8.4. Өкімшілік ұсталған зейнетақы жарналарын уақтылы аудармағаны үшін жауап береді. Оларды уақтылы аудармаған кезде жұмыс беруші салымшылардың (алушылардың) пайдасына жинақтаушы зейнетақы қорларына мертімі өткен әрбір күн үшін (төлем күнін қоса алғанда) осы сомаларды төлеу күніне ҚР заңнамалық актілерінде белгіленген мөлшерде өсімпұл төлейді.

8.5. Зейнетақыны ресімдеу үшін қызметкердің еңбек өтілі мен жалақысы туралы мәліметтерді уақтылы және сенімді ресімдеу.

8.6. Қызметкерге зиянды (аса зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары және кәсіптік ауру мүмкіндігі туралы ескерту (ҚР ЕК 18-бабы 23-тармағы).

8.7. Қызметкерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және өмірбаянымен қамсыздандыруға акшаны ұстап қалу және аудару туралы мәліметтердің сақталуын және мемлекеттік мұрағатқа тапсырылуын қамтамасыз ету. (ҚР ЕК-нің 23-бабының 17-тармағы).

8.8. Шақырылған мамандарға тұрғын үйді жалдау бойынша шығыстар, тұрғын үйді жалдау шартының жалпы сомасының кемінде 50% мөлшерін өтеуге міндетті.

8.9. Қызметкерлердің күнделікті өміріне өндірістік және сауық-гимнастикасын енгізу, психологиялық түсіру бөлмелерін құру.

8.10. Қызметкердің жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақыны сақтау:

- жұмыс берушінің қаражаты есебінен мерзімді медициналық тексерулерге уақытына (ҚР ЕК 125-бабы);

- тексеру және қан тапсыру уақытына донор (ҚР ЕК 126-бабы);

- қызметкердің іссапар уақытына (ҚР ЕК 127-бабының 1-тармағы)

8.11. Іссапарларға жіберілетін қызметкерлерге, оның ішінде қайта даяр және біліктілігін арттыру үшін төлемін (ҚР ЕК 118-бабы):

- іссапарда болған күнтізбелік күндер үшін, оның ішінде жол жүру үшін тәуліктік;

- межелі жерге бару және кері қайту бойынша шығыстар;

- тұрғын үйді жалдау шығындары.

Іссапарға жіберілген қызметкерге мынадай шығыстар өтеледі:

- іссапарда болған әрбір күн үшін екі айлық есептік көрсеткіш мөлшерін тәуліктік ақы төленеді;

- тұрғын үй-жайды жалдау бойынша: тұрғын үй-жайды жалдау бойынша шығыстарды өтеу Астана, Алматы, Шымкент, Атырау, Ақтау және Байқоңыр қалаларында тәулігіне 20 000 теңгеден, Облыс орталықтары мен облыс маңызы бар қалаларда – 15 000 теңгеден, Ақтөбе қаласы үшін айлық есептік көрсеткіштің бір реттік мөлшерінен, аудандық маңызы бар қалаларда 10 000 теңгеден аспауға тиіс Ақмола облысы Бурабай ауданы Бурабай кенті маңызы мен маңызы ауылдық округтерде төленбейді.

8.12. Келесі жағдайларда бір айдағы орташа жалпы мөлшерін жұмысының айырылуына байланысты өтемақы төлемдерін уақтылы жүргізу:

- жұмыс беруші – заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші-жеке тұлға қызметі тоқтатылған жағдайда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде;

- жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған жағдайда қызметкерлер саны немесе штаты қысқарған жағдайда (ҚР ЕК 131-бабы)

8.13. Бекітілген кәсіптер мен лауазымдар тізбесі бойынша міндетті медициналық тексерулер жүргізу үшін қаражат бөлу.

8.14. Еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақыларды төлеу Нормативтік құқықтық актілерге сәйкес жүргізілсін.

- а) егер еңбекке уақытша жарамсыздық еңбек мертігуімен немесе қасиетімен байланысты болса, онда әлеуметтік жәрдемақы еңбекке жарамсыз

басталған бірінші күннен бастап жұмысқа шыққанға немесе мүгедектік белгіленгенге дейін орташа жалақының 100% мөлшерінде төленеді.

б) егер уақытша еңбекке жарамсыздық мүгедектікке (онкологиялық ауруларға) әкелі соқтыратын аурулармен байланысты болса, онда әлеуметтік қорғау мақсатында мүгедектік тобы белгіленгенге дейін бюджет қаражатын үнемдеу есебінен еңбекқанын 100% мөлшерінде аурухана парағын төлеуге, ал қалған барлық жағдайларда әлеуметтік жәрдемақы орташа айлық жалақы есебінен төленеді, бірақ одан аспайды айлық есептік көрсеткіштің жазырма бес еселенген шамасы.

8.15. Өндірістік жаракаттан немесе кәсіптік аурудан кейін жұмысқа қабілеттілігін қалпына келтірген қызметкерлерді жұмысқа орналастыру.

8.16. Жұмыс беруші еңбек шартын жасасу не оның Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын, еңбек шартының, ұжымдық шарттың талаптарын бұзуы кезінде еңбек жағдайлары туралы дұрыс емес ақпарат хабарлаған жағдайда, қызметкердің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде үш айдағы орташа жалақы мөлшерінде жұмысынан айырылуына байланысты қызметкерге өтемақы төлемі жүргізіледі (ҚР ЕК 131-бабы).

8.17. Қызметкердің еңбекке уақытша жарамсыздығы және қызметкердің демалыста болуы кезеңінде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуда жол берілмейді. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын жұмыс берушіге жүктілік туралы сұрақ ұсынған жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баланы) тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналармен, аталған санаттағы анасыз балаларды тәрбиелеп отырған өзге де адамдармен (ҚР ЕК 54-бабы) еңбек шартын бұзуда жол берілмейді.

8.18. Оқу орындарының түлектеріне - ұйымға алдын ала шарттар немесе өтінімдер бойынша жұмыс істеуге келген жас мамандарға мамандық бойынша жұмыс ұсынуды қамтамасыз ету.

8.19. Жыл сайын ұйым қызметкерлерін кәсіптік даярлаудың, қайта даярлаудың және біліктілігін арттырудың қажетті көлемін айқындау.

8.20. Қызметкерлерге мемлекеттік бюджет немесе жұмыс беруші қаражаты есебінен кемінде 5 жылда бір рет біліктілік деңгейін және кәсіби білімін арттыруды қамтамасыз ету. ҚР ЕК-нің 118-бабына және "Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы" ҚР Кодексінің 182-бабына сәйкес біліктілікті арттыру уақытында өндірістен қол үзіп, қызметкерге жұмыс орны мен орташа жалақысы, межелі жерге және кері қайту жалақысы бойынша шығыстар, қолданыстағы құжаттарда көзделген мөлшерде іссапар шығыстарын төлей отырып, төлем құжатына сәйкес тұрғын үйді жалдау бойынша шығыстар сақталады ҚР заңнамасымен. Жұмыс берушінің жолдамасы бойынша білім алушыларды кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру оқыту шартына (ҚР ЕК 118-бабы) сәйкес жұмыс берушінің қаражаты немесе ҚР заңнамасында тыйым салынбағын өзге де қаражат есебінен жүзеге асырылады. Кәсіптік даярлықтан және біліктілігін арттырудан өтетін қызметкерлер жұмыс берушімен келісім бойынша жұмыстан босатылуы не жұмысты толық емес жұмыс уақыты шарттарында орындауы мүмкін.

Қызметкерді өз бастамасы бойынша оқыту жұмыс берушімен төленбейді.

8.21. Кәсіпорын қызметкерлеріне мынадай әлеуметтік жеңілдіктер мен кепілдіктер беріледі:

- зейнеткерлік жасқа толуына байланысты қызметкерге Арнаулы шоттан дәрігерлерге – 100 000 мың теңге, орта медицина қызметкеріне-80 000 мың теңге, басқа қызметкерлерге-50 000 теңге мөлшерінде біржолғы сыйақы төленеді;

- спорттық іс-шараларға, кәсіптік және басқа да конкурстарға қатысу кезінде жүлделі орындарға ие болуына байланысты қызметкерге Арнаулы шоттан 10 000 мың теңгеден 50 000 мың теңгеге дейін біржолғы сыйақы төленеді;

- аса мұқтаж және аз қамтылған қызметкерлерге олардың ауруына байланысты немесе жақын туыстарына (жұбайы, зайыбы, балалары), сондай-ақ төтенше жағдайлар туындаған жағдайда тиісті құжаттарды ұсынған кезде 10 000 және мың теңгеден астам мөлшерде арнайы шот қаражатынан материалдық көмек көрсетіледі.

- жұмыс беруші медициналық көрсеткіштер бойынша сауықтыруға мұқтаж қызметкерлерді санаторий-курорттық емделуге жеңілдікті жолдамалармен қамтамасыз етуге жәрдемдесуге, сондай-ақ арнаулы шот қаражатынан басқа персоналға сауықтыруға қаржы қаражатын бөлуге міндеттенеді.

8.22. Жұмыс беруші материалдық көмек көрсету үшін және бюджеттен тыс үнемделген қаражаттан кәсіподақ комитетінің қорына спорттық-сауықтыру және мәдени-бұқаралық іс-шараларды қаржыландыруға міндеттенеді.

9 Бөлім

Сайланбалы кәсіподақ органының қызметі үшін жағдайларды қамтамасыз ету

Кәсіподақтардың кепілдіктері мен құқықтары ҚР Конституциясымен "Кәсіптік одақтар туралы" ҚР Заңымен айқындалады.

Жұмыс беруші:

9.1. Кәсіподақ комитеті еңбек, экономикалық және әлеуметтік қатынастарға қатысты мәселелерде қызметкерлердің құқықтары мен мүдделерінің жалғыз өкілі және қорғаушысы деп танылды.

9.2. Кәсіподақ комитетінің ұсыныстарын қарау, Ұжымдық келіссөздер жүргізу және ҚР Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен Ұжымдық шарт жасасу (ҚР ЕК 156-бабының 2-тірмағы).

9.3. Кәсіподаққа телефон байланысы, компьютермен жабдықталған үй-жайды тегін пайдалануға беру, үй-жайды тазалауды қамтамасыз ету, сондай-ақ көлікті, көбейту техникасын пайдалану бойынша біржолғы қызметтер үшін мүмкіндік беру.

9.4. Кәсіподақ комитетіне кәсіподақ мүшелерінің құқықтарын қорғауға байланысты мәселелер бойынша, сондай-ақ Ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарттар жасасу және олардың орындалуын бақылау үшін қажетті толық және шынайы ақпарат беру ("Кәсіптік одақтар туралы" ҚР Заңының 10-бабы және ҚР ЕК).

9.5. Кәсіподақ комитеті сайлайтын кәсіподақ комитетінің, еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспектордың қоғамдық бақылауды және ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласын жүзеге асыру құқығын тану.

9.6. Кәсіподақтың ұйымдағы еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру құқығын тану.

9.7. Қызмет үшін жағдай жасау мақсатында кәсіподаққа жабдықталған үй-жайды, ұйымдастыру техникасын (компьютерлер, ксерокс және т.б.), байланыс құралдарын (телефон, интернет) көлікті (келісілген кесте бойынша) тегін пайдалануға беру, үй-жайларды жинауды және ұйымдастыру техникасын жөндеуді өз есебінен ұйымдастыру.

9.8. Кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлердің жазбаша өтініштері болған кезде кәсіподақ органдарының шотына ай сайын мүшелік кәсіподақ жарналарын және кәсіподақ мүшелерінің жалақысын тегін аударуға ("кәсіптік одақтар туралы" ҚР Заңының 29-бабы).

9.9. Ұжымдық шартқа қосылуға ниет білдірген кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын қызметкерлердің жазбаша өтініші бойынша жұмыс беруші акция қаражатын және олардың жалақысын аударалы. Аудару шарттары қызметкер мен кәсіподақ комитеті арасындағы шарт бойынша анықталады (ҚР ЕК 158-бабының 3-тармағы).

9.10. Негізгі жұмыстан босатылмаған кәсіподақ мүшелерін, еңбекті қорғау жөніндегі кәсіподақ уәкілдерін оларды қоғамдық міндеттерге тарту уақытына, оның ішінде қысқа мерзімді кәсіподақ оқуы уақытына, конференциялар мен съездердің делегаттары ретінде қатысу үшін, сондай-ақ орташа жалақысын сақтай отырып, кәсіподақтың сайланбалы органдарының жұмысына қатысу үшін Еңбек міндеттерін орындаудан босату (ҚР ЕК 124-бабының 1-тармағы).

9.11. Кәсіпорын толық таратылған жағдайларды қоспағанда, кәсіподақ ұйымының төрағасы мен кәсіподақ комитетінің мүшелерін әкімшіліктің бастамасы бойынша жұмыстан шығаруға, сондай-ақ өздері мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының алдын ала келісімінсіз тәртіптік жазаға тартуға немесе басқа жұмысқа ауыстыруға болмайтынын мойындайды ("кәсіптік одақтар туралы" ҚР Заңының 26-бабы).

9.12. Негізгі жұмыстан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерін жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босату, сондай-ақ оларға тәртіптік жаза қолдану олар мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының келісімімен ғана жүргізілсін.

9.13. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша кәсіподақ органының негізгі жұмысынан босатылмаған басшыларын (төрағаларын) жұмыстан босату, сондай-ақ оларға тәртіптік жаза қолдану заңды тұлға таратылған жағдайларды қоспағанда, жоғары тұрған кәсіподақ органының келісімімен ғана жүргізілсін ("кәсіптік одақтар туралы" ҚР Заңының 19-бабы).

10 бөлім

Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау

Ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды Ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды жүзеге асыру және оны толықтыру мен өзгерту

Ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды Ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды жүзеге асыру және оны толықтыру мен өзгерту жөнінде ұсыныстар әзірлеу жөніндегі Комиссия жүзеге асырады. Комиссия құрамына компания әкімшілігі мен кәсіподақ комитетінің өкілдері теңестіріліп кіреді. Қосымша №5

Ұжымдық шартты орындау нәтижелері туралы жылына бір рет аурухана әкімшілігі мен кәсіподақ комитетінің бірлескен отырысында баяндалсын.

Қорытынды ережелер

Бұл ұжымдық шарт ұйымның барлық құрылымдық бөлімшелеріне қолданылады.

Қолданылу мерзімі ішінде ұжымдық шарт тараптардың өзара уағдаластығы бойынша ғана өзгертілуі не жойылуы мүмкін. Тараптардың ешқайсысы Ұжымдық шарттың кез келген тармағының қолданылуын біржақты тәртіппен өзгертуге немесе тоқтатуға құқылы емес.

Ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтыруларды тараптар бірлесіп қарағаннан және ресімдегеннен кейін енгізеді және Шартқа қосымша түрінде ресімделеді.

Ұжымдық шарттың міндеттемелерін орындамағаны не тиісінше орындамағаны үшін кінәлі адамдар ҚР қолданыстағы заңнамасына сәйкес тәртіптік немесе басқа да жауаптылықта болады.

Ұжымдық шарт екі данада жасалды: бірдей заңды күші бар қазақ және орыс тілдерінде. Бір данасы жұмыс берушіде, екіншісі кәсіподақ комитетінде сақталады.

Хромтау АА
басшысы



Б.К. Жаржанов



Хромтау АА кәсіподақ
комитетінің төрайымы
Б.Б.Сарсенова



Материалдық жауапкершілігіне жүктелген лауазымдар тізімі.

Өзіне берілген тауар-материалдық құндылықтарды өндіру процесінде сақтауға, өңдеуге, босатуға, тасымалдауға немесе қолдануға тікелей байланысты лауазымды атқаратын немесе жұмыстарды орындайтын барлық адамдар Толық жеке материалдық жауапкершілік туралы жазбаша нысанда шарт жасасуға міндетті.

1. Аурухананың және оның құрылымдық бөлімшелерінің негізгі және кері қаражатына билік ету құқығы бар басшылар (бөлімше меңгерушісі, аға дәрігерлер);

2. Қызметкерлермен жұмыс жөніндегі мамандар;

3. Бас медбике

4. Шаруашылық бикесі

5. Шаруашылық меңгерушісі, қойма меңгерушісі, нұсқаушы-дезинфекциялаушы

6. ҚТ және еңбекті қорғау жөніндегі Инженер

7. Бас бухгалтер

8. Материалдық үстел есепшісі

9. Кассир

10. Гараж меңгерушісі (аға жүргізуші)

11. Автомобиль жүргізушісі

12. Күзетші

13. Құрылымдық бөлімшенің аға немесе жауапты медбикесі (ҚМЖ)

14. Провизор немесе фармацевт

Осы тізбе толық болып табылмайды. Тізбеде көрсетілмеген, бірақ өзіне берілген тауар-материалдық құндылықтарды өндіру процесінде сақтауға, өңдеуге, босатуға, тасымалдауға немесе қолдануға тікелей байланысты жұмысты, лауазымды атқарған кезде мұндай қызметкермен толық жеке материалдық жауапкершілік туралы жазбаша нысанда шарт жасасуға міндетті

Хромтау АА
басшысы

Б.К. Жаржанов

Хромтау АА кәсіподақ
комитетінің төрайымы
Б.Б. Сарсенова

Материалдық жауапкершіліктің басталу шарттары
Зиян келтіргені үшін еңбек шартының тараптары

1. Еңбек шарты тараптарының еңбек шартының екінші тарапына келтірген залалы (зияны) үшін материалдық жауапкершілігі, егер ТК немесе ҚР өзге де заңдарында өзгеше көзделмесе, кінәлі құқыққа қарсы мінез-құлық (іс-әрекет немесе әрекетсіздік) және кінәлілердің құқыққа қарсы мінез-құлық пен келтірілген залал (зиян) арасындағы себептік байланыс нәтижесінде келтірілген залал (зиян) үшін туындайды.

2. Жұмыс беруші қызметкер алдында материалдық жауапкершілікке не:

- 1) қызметкерді өз жұмыс орнында жұмыс істеуден заңсыз айырудан келтірілген залал үшін;
- 2) қызметкердің мүлкіне келтірілген залал үшін;
- 3) қызметкердің өміріне және (немесе) денсаулығына келтірілген зиян үшін.

3. Қызметкер жұмыс берушінің алдында материалдық жауапкершілікте болады:

- 1) Жұмыс берушінің мүлкін жоғалтқаны немесе бұлдіргені үшін;
- 2) қызметкердің әрекетінің (немесе) әрекетсіздігінің нәтижесінде туындаған залал үшін, яғни пациенттің денсаулығына залал келтіруге әкеп соққан біліктілігі жоқ медициналық көмек көрсеткені үшін.

Хромтау АА
басшысы

Б.К. Жаржанов



Хромтау АА кәсіподақ
комитетінің төрайымы
Б.Б. Сарсенова

**ШЖҚ «Хромтау АА» МКК
ұжымдық келісім шарттың
№2 қосымшасы**

№	Лауазымдардың атауы	жұмыс уақытының ұзақтығы 1,0 ст.	
		5 күндік жұмыс аптасында (Қала)	6 күндік жұмыс аптасында (ауыл)
1	Дәрігерлер, участкалық медбикелер	8 сағат (7 сағат)	сенбі 5 сағат
2	Акушер - гинекологтар, акушерлер	8 сағат	
3	Дәрігерлер, тар профильді медбикелер, мектеп медбикесі	8 сағат	
4	Күндізгі стационардың дәрігері, медбикелері	8 сағат	
5	Ультрадыбыстық диагностика дәрігерлері	7,12 сағат	
6	Рентгенологтар, рентген зертханашылары	6 сағат	
7	Кіші персонал рентген кабинет	7,12 сағат	
8	Флюорофторотекса медбикелері	8 сағат	
9	Дәрігерлер (статистика мамандары)	8 сағат	
10	Әкімшілік қызметкерлері, ӘІШ қызметкерлері (оның ішінде кіші персонал)	8 сағат	
11	Барлық басқа медициналық және медициналық емес қызметкерлер, провизор, фармацевт, психологтар, әлеуметтік қызметкерлер	8 сағат	
12	Зертхана маманы	8 сағат	
13	Дәрігер психиатрлар (психотерапевттер)-наркологтар, фтизиатрлар	7,12 сағат	
14	Дәрігер фтизиатр, туб қызметінің медбикесі, туб зертханасының зертханашысы, туб зертханасының кіші қызметкері	7,12 сағат	
15	Жедел медициналық жәрдем бөлімшесінің қызметкерлері: бөлімше меңгерушісі, фельдшер, диспетчер, жүргізушілер, қабылдау бөлімшелерінің қызметкерлері.	ауысым кестесіне сәйкес : күндізгі кезекшілік 8 сағат, түнгі кезекшілік 16 сағат, тәулік бойы кезекшілік 24 сағат.	
16	ДА және МП күзетшілері	ауысым кестесіне сәйкес: түнгі және тәулік бойғы кезекшілік 14 - 24 сағат.	
17	Емхана, зертхана және сәулелік диагностика бөлімшесі бойынша қосымша кезекшілік:	ауысым кестесіне сәйкес күндізгі кезекшілік 8 сағат, түнгі кезекшілік 16 сағат, тәулік бойы кезекшілік 24 сағат.	

Хромтау АА
басшысы

Б.К. Жаржанов

Хромтау АА кәсіптік
комитетінің төрайымы

Б.Б. Сарсенова

ШЖҚ «Хромтау АА» МКК
ұжымдық келісім шарттың
№3 қосымшасы

Хромтау аудандық ауруханасы қызметкерлерінің жыл сайынғы еңбек
демалысының ұзақтығы

№	Лауазымы	Негізгі еңбек демалысының ұзақтығы	Қосымша еңбек демалысының ұзақтығы	Жалпы еңбек демалысының ұзақтығы
1	Басшы	30	12	42
2	Басшының орынбасарлары	30	12	42
3	барлық дәрігерлер (профизор, дәрікәһә мөһгерушісі, фармация, дәрігер-статист)	30	12	42
4	орта медицина қызметкерлері (медициналық білімі бар алууметтік қызметкерлерді қоса алғанда)	30	12	42
5	кіші медициналық персонал	24	12	36
6	рентген бөлімшәлерінің қызметкерлері (рентгенолог, рентген лаборант)	30	18	48
7	дәрігер анестезиолог-реаниматолог, анестезиолог-медбике	30	18	48
8	УДЗ кабинетінің дәрігері, медбикесі	30 30	16 12	46 42
9	дәрігер психиатр-нарколог, медбике	30	30	60
10	Әкімшілік-шаруашылық бөлімінің қызметкерлері, шаруашылық бөлімінің меһгерушісінің өңге де қызметкерлері, оператор, бағдарламашы, жедел жәрдем жүргізушілері және т. б.	30	6	36
11	шаруашылық персонал (лифтер, жуу машинисі, тазалушы, электрик, ағаш ұстасы, сантехник, құсқаушы – дезинфекциялаушы, кіпкі, ас үй қызметкері, күзетші және т. б.)	24	6	30

Хромтау АА
Басшысы

 **Б.К. Жарбасанов**

Хромтау АА кәсіподақ
комитетінің төрағасы

 **Б.Б. Сарсенова**

Хромтау аудандық ауруханасының лауазымына байланысты жұмыс
аясында зиянды факторлармен жұмыс істейтіндерге тегін сүт және
біркелкі азық-түлік өнімдері берілетін қызметкерлердің
ТІЗІМІ

№ р/с	Лауазымдар тізімі	Зиянды химиялық қосындылар тізімі
1	- Дәрігер рентгенолог - Рентген лаборант - Флюоролаборант - Флюоро және рентген кабинеттердің тазалықшысы - УДЗ кабинетінің дәрігері	Рентген сәулелері, корғасын және қосындылары
2	- Дәрігер лаборант - Лаборант - КДЛ, КСЛ фельдшер лаборант - Лаборатория тазалықшысы	Қышқалдар, сілтілер және органикалық қосындылар
3	- Дәрігер анестезиолог- реаниматолог - Дәрігер оташы - Анестезист - Оперблоқтың медбикесі	Эфирлер және қышқылдар, құмырсқа қышқылы.
4	- Бактериологиялық лабораторияның мамандары	Қышқылдар, сілтілер және органикалық қосындылар
5	- Физиокабинеттің дәрігері мен медбикесі	Ион сәулелері, корғасын және қосындылары
6	Орталық залалсыздандыру бөлімшелерінің медбикесі	Қышқылдар, сілтілердің булары, альдегид
7	Сантехник, дезинфекциялаушы	Метан, пропан және т.б. газдар Азот, күкірт диоксиды, көмір сутегісінің қосындысы

Хромтау АА
басшысы

Б.К. Жаржанов

Хромтау АА кәсіподақ
комитетінің төрайымы
Б.Б. Сарсенова

**Хромтау аудандық ауруханасының лауазымына байланысты жұмыс
аясында зиянды факторлармен жұмыс істейтіндерге тегін сүт және
біркелкі азық-түлік өнімдері берілетін қызметкерлердің
ТІЗІМІ**

№	Мамандығы
1	Дәрігер анестезиолог-реаниматолог
2	Дәрігер хирург, травматолог
3	Дәрігер рентгенолог
4	Дәрігер УДЗ
5	Зертхана дәрігері
6	Физиотерапевт дәрігері
7	Анестезист медбикесі
8	Оперблоктың медбикесі
9	Биохимиялық, клиникалық зертхананың зертханашылары
10	Рентген зертханашысы, медбике рентген кабинеті
11	рентген кабинетінің тазалықшысы
12	Бактериология зертханасының лаборанты, медбикесі
13	Зертхана тазалықшысы
14	Физиокабинетінің медбикесі, тазалықшысы
15	Орталық залалсыздандыру бөлімінің медбикесі
16	Орталық залалсыздандыру бөлімінің тазалықшысы
17	Туб кабинеттің қызметкерлеріне
18	Кір жуу машинисі
19	Сантехник, дезинфекциялаушы

Хромтау АА
басшысы

 Б.К. Жаржанов



Хромтау АА кәсіподақ
комитетінің төрайымы
К.Б. Сарсенова

ШЖК «Хромтау АА» МКК
 ұжымдық келісім шарттан
 №5 қосымшасы

Әлеуметтік әріптестік және еңбек қатынастарын беттей жөнелді
 комиссияның құрамы

Хромтау аудандық ауруханасының әкімшілігінен:

1. Болменко Л. С. - басшының орынбасары
2. Кашинская Ж. К. - персоналды басқару бөлімінің басшысы

Хромтау РБ аудандық ауруханасының кесіптік қызметінен:

1. Серсенова Б. Б. - кесіптік комиссияның төрағасы
2. Жолмағамбетов Д. - кесіптік комиссияның мүшесі
3. Дүйсенова Г. А. - кесіптік комиссияның мүшесі

Шаруашылық жүргізу құқығында "Хромтау аудандық әуруханасы"
мемлекеттік коммуналдық кәсіпорын

Ақтөбе облысы, Хромтау ауданы, Хромтау қаласы, Абай даңғылы, 11 үй
Индекс 031100
Телефондар 871336-22298
Факс 871336-22260

БСН 990240006931

ЖСК KZ066017121000000216

БИК HSBKKZKX

"Қазақстан Халық Банкі" АҚ

Кбе 16

Хромтау АА электрондық мекенжайы: chromtaycrb@mail.ru