

Қостанай облысы әкімдігі денсаулық
сақтау басқармасының «Қостанай
қаласының № 3 емханасы»
коммуналдық мемлекеттік кәсіпорнының

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТЫ

Қостанай облысы әкімдігінің еңбек
инспекциясы жөніндегі
басқармасында 20 23 ж. «12» 04
№ 172 тіркелген
Зарегистрирован в Управлении по инспекции
труда акимата Костанайской области под
№ 172 от «12» 04 2023 г.

Еңбек ұжымының конференциясында қабылданды

2023ж. «01» сәуір

Жұмыс беруші (әкімшілік)
«Қостанай № 3 емханасы» КМК
Бас дәрігердің м. а.

А.С. Бахытжанов



Қызметкерлердің өкілі
Кәсіподақ комитетінің
төрағасы

Г.А. Абаева



1 бөлім. Жалпы ережелер.

Осы Ұжымдық шарт қызметкерлердің еңбек және әлеуметтік кепілдіктерінің сақталуын қамтамасыз ету, ұйым қызметіне қолайлы жағдайлар жасау мақсатында жасалған; ұйым жұмысының тұрақтылығы мен тиімділігін қамтамасыз етуге, қызметкерлердің өмір сүру деңгейін арттыруға, сондай-ақ Тараптардың ҚР еңбек заңнамасын, Еңбек құқығы нормалары мен осы Шартты қамтитын өзге де актілерді орындағаны үшін өзара жауапкершілігін қамтамасыз етуге бағытталған.

Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 414-V Еңбек кодексіне, «Кәсіптік одақтар туралы» 2014 жылғы 27 маусымдағы № 211-V Заңына, Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау министрлігі, «Senim» Денсаулық сақтау жүйесі қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» Республикалық қоғамдық бірлестігі, қоғамдық бірлестік арасындағы салалық келісімге «AQNIET» Денсаулық сақтау қызметкерлерінің Қазақстандық салалық кәсіптік одағы», «QazMed» медицина және онымен сабақтас салалар қызметкерлерінің салалық кәсіподағы» республикалық қоғамдық бірлестігі және 2023 жылғы 30 қаңтардағы 2023-2025 жылдарға арналған ұлттық денсаулық сақтау палатасы және Қазақстан Республикасының аумағында қолданылатын басқа да заңнамалық актілеріне сәйкес әзірленді.

Ұжымдық шарт, бір жағынан, жұмыс берушінің қызметкерлердің еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелерін шешу жөніндегі міндеттемелерін, екінші жағынан, еңбек ұжымының жұмыс берушінің құқықтары мен мүдделерін қамтамасыз ету жөніндегі міндеттемелерін көздейді.

Осы Ұжымдық шарт ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық акт болып табылады және заңда белгіленген тәртіппен уәкілеттік берілген олардың өкілдері тұлғасында қызметкерлер мен жұмыс беруші арасында жасалады.

1. Ұжымдық шарт тараптары.

Осы Ұжымдық шарттың тараптары: бас дәрігердің м. а. тұлғасында Қостанай облысы әкімдігі денсаулық сақтау басқармасының «Қостанай қаласының № 3 емханасы» КМК болып табылады:

Бахытжанов Амиржан Серикбайұлы,

(Ұйым басшысының Т. А. Ә.)

бұдан әрі «Жұмыс беруші» және ұйым қызметкерлері Қостанай облысы әкімдігі денсаулық сақтау басқармасының «Қостанай қаласының № 3 емханасы» КМК кәсіподақ комитетінің төрағасы атынан

Абаева Гүлшарат Әуезханқызы, бұдан әрі «Кәсіподақ» деп аталады

1.1. Шартқа қол қойған Тараптар өздеріне салалық келісімнің міндеттемелер қабылдайды.

1.2. Әкімшілік (жұмыс беруші) кәсіподақ комитетін «Қостанай қаласының №3 емханасы» КМК кәсіподақ комитетінің құрамындағы еңбек ұжымының барлық қызметкерлерінің өкілетті өкілі деп таниды.

1.3. Осы ұжымдық Шарттан туындайтын ережелер негіз болып табылады және еңбек шарттарын жасасу кезінде алып тастауға немесе азайтуға болмайды.

1.4. Жұмыс беруші мен кәсіподақ комитеті осы Шарттың талаптарын мүлтіксіз сақтауға, бір-бірінің құқықтарын, өкілеттіктері мен мүдделерін құрметтеуге және туындайтын проблемаларды шешу жөнінде келісілген шаралар қабылдауға міндеттенеді.

1.5. Ұжымдық шарттың қолданылу кезеңінде кәсіподақ комитеті Тараптардың даулы жағдайды алдын ала қарауынсыз осы Шартқа енгізілген мәселелер бойынша наразылық акцияларын өткізбегуге міндеттенеді.

1.6. Тараптар өздерінің мақсаттары мен міндеттерін іске асыру кезінде еңбек тәртібін, жауапкершілікті сақтай отырып, әлеуметтік әділеттілік және әріптестік қағидаттарында ұжымда әлеуметтік дамуды, тұрақты жұмысты және қоғамдық келісімді

қамтамасыз етеді.

1.7. Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі кезеңінде Тараптар оған өзара келісім бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізуге құқылы. Өзіне қабылданған міндеттемелерді біржақты тәртіппен өзгертуге, тоқтата тұруға немесе орындаудан бас тартуға ешкімнің құқығы жоқ.

1.8. Тараптар келіссөздер жүргізу, шарттың орындалу бақылау және оны іске асыру барысында туындайтын келіспеушіліктерді шешу үшін әкімшіліктің, кәсіподақ комитетінің өкілдерінің тең санынан бірлескен комиссия құрады.

1.9. Комиссия құрамы

1.10. Әкімшіліктен:

1. Бас дәрігердің м.а. - А.С. Бахытжанов.
2. Бас дәрігердің медициналық бөлімі жөніндегі орынбасарының м.а. Г.С. Абеуова.
3. Бас бухгалтер М.С. Игисенова
4. Экономист М.Б. Касымова.
5. Заңгер Б.А. Ұзақбаев.

1.11 . Еңбек ұжымынан:

1. Г. А. Абаева - кәсіподақ комитетінің төрайымы.
2. О. В. Колесниченко - кәсіподақ комитетінің мүшесі.
3. Л. Б. Петряшева - кәсіподақ комитетінің мүшесі.
4. А.С. Акпаров-кәсіподақ комитетінің мүшесі.
5. А. А. Хайретдинов - кәсіподақ комитетінің мүшесі.
6. Ж.М. Жүнісбекова - кәсіподақ комитетінің мүшесі.

1.12. Ұжымдық шарт тараптары қайта ұйымдастырылған жағдайда Тараптар қабылдаған міндеттемелер олардың құқықтық мирасқорларына өтеді. Ұжымдық шарт күшінде қалады және кәсіпорынның басқару органының құрылымы, құрамы өзгерген жағдайда қолданылады.

Шарттың мәні.

Осы Шарттың мәні әлеуметтік әріптестік шеңберінде тараптар арасындағы өзара түсіністікке қол жеткізу және белгіленген заңдармен, нормативтік құқықтық актілермен, басқа да келісімдермен салыстырғанда неғұрлым қолайлы кепілдіктер мен жеңілдіктерді ұйымдастырудың экономикалық мүмкіндіктерін ескере отырып, қызметкерлерге беру болып табылады. Әлеуметтік, еңбек және онымен байланысты экономикалық қатынастарды реттеудің тиімді тетігін құру. «Жұмыс берушінің» және кәсіподақ мүшелерінің мүдделерін объективті есепке алу негізінде әлеуметтік тұрақтылыққа жәрдемдесу. Кәсіпорын қызметкерлері үшін өнімді еңбек үшін қолайлы жағдайлар жасау.

Ұжымдық шарттың қолданылуы

Ұжымдық шарттың қолданылуы Тараптар белгіленген мерзімге жасалады және ҚР Еңбек кодексімен регламенттеледі.

1.2.1. Ұжымдық шарт оған қол қойылған күннен бастап күшіне енеді және жаңа Ұжымдық шарт қабылданғанға дейін қолданылады және Тараптармен орындау үшін міндетті.

1.2.2. Ұжымдық шарттың күші олардың атынан ұжымдық шарт жасалған жұмыс берушіге және ұйымның қызметкерлеріне және оған қосылған қызметкерлерге жазбаша өтініш негізінде қолданылады (ҚР ЕК 158-бабының 3-тармағы).

1.2.3. Кәсіпорын таратылған, оны банкрот деп жариялаған кезде ұжымдық шарт барлық қызметкерлермен еңбек шарттары тоқтатылған күннен бастап қолданысын тоқтатады.

4

1.2.4. Тараптар өкілдерінің ұжымдық шарт жасасу, өзгерту, толықтыру жөніндегі келіссөздерге қатысудан жалтаруы немесе ұжымдық шарт жасасудан негізсіз бас тартуы, келіссөздер жүргізу мерзімдерін бұзуы және тиісті комиссияның жұмысын қамтамасыз етпеуі, келіссөздер жүргізу және Ұжымдық шарт ережелерінің сақталуын бақылауды жүзеге асыру үшін қажетті ақпаратты бермеуі, сол сияқты оның талаптарын бұзуы немесе орындамауы Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленген жауаптылыққа әкеп соғады.

Тараптардың жалпы міндеттемелері.

1.3.1. Әкімшілік пен 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.

1.3.2. Тараптар өндіріс көлемі мен ереуілдер қысқарған жағдайларды қоспағанда, жұмысшылар қолда бар құқықтары мен жеңілдіктерінен айырылмауы керек деп санайды.

1.3.3. Ұжымдық шартқа қол қойған Тараптардың кез келгені Ұжымдық шарттың орындалу барысын бақылауды жүзеге асыру жөніндегі комиссияға Тараптар қабылдаған міндеттемелерді орындауға кедергі келтірмейтін өзгерістер мен толықтырулар туралы ұсыныстарды енгізуге құқылы. Түпкілікті шешім әкімшілік пен кәсіподақ комитетінің бірлескен қаулысымен қабылданады. Ұжымдық шарттың орындалуы конференцияда жылына 1 рет қаралады.

1.3.4. Жұмыс беруші осы Шарттың талаптарын сақтауға және ережелерін орындауға міндеттенеді, ал кәсіподақ ұйымы жұмыс беруші (әкімшілік) қабылдаған міндеттемелерін орындаған жағдайда ұжымдық шарттың қолданылу кезеңінде ереуілдерді ұйымдастырудан бас тартуға міндеттенеді.

1.3.5. Осы ұжымдық шартта көзделген міндеттемелер кінәлі бұзылған немесе орындалмаған жұмыс беруші мен ұйымның қызметкерлері ҚР заңнамасында белгіленген тәртіппен жауапты болады.

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

1.3.7. Халыққа медициналық көмек көрсетудің тиімді жүйесін құру мақсатында денсаулық сақтауды дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасын іске асыру жөніндегі бірлескен іс-шараларды жүзеге асыру.

1.3.8. Еңбектің түпкілікті нәтижесі бойынша ынталандырушы сипаттағы төлемдер тетігінің жүйесін жетілдіру.

1.3.9. Әкімшілік (жұмыс беруші) кәсіподақ ұйымы қызметкерлерінің еңбек және онымен байланысты әлеуметтік-экономикалық қатынастар саласында олардың мүдделерін білдіруге жалпы жиналыс (конференция) уәкілеттік берген жалғыз өкілі деп таниды.

Ұйымның тұрақты және нәтижелі жұмысын қамтамасыз ету, қызметкерлердің өмір сүру деңгейін арттыру мақсатында

Жұмыс беруші міндеттенеді:

- ұйымның тұрақты қаржылық жағдайына қол жеткізу; қызметкерлердің құқықтары мен заңмен қорғалатын мүдделерін сақтау;

- қызметкерлерге заңнамада және осы Шартта көзделген барлық құқықтық және әлеуметтік кепілдіктерді қамтамасыз ету;

- емхана қызметкерлеріне жыл сайынғы міндетті, мерзімді медициналық тексерулер жүргізуді қамтамасыз ету;

- қызметкерлердің өтініштерін бір айға дейінгі мерзімде, ал қосымша зерделеуді және тексеруді талап етпейтін мәселелерді шешкен кезде-15 күннен аспайтын мерзімде қарауға және өтініш берушіге ауызша да, жазбаша да нысанда жауап беруге;

- Құндылығы бірдей еңбек үшін бірдей еңбекақы төлеуді қамтамасыз ету;

- ұжымдық шартта белгіленген мерзімде тиесілі жалақыны толық мөлшерде төлеуге;

- жинақтаушы зейнетақы қорларына қызметкерлердің жалақысы және міндетті зейнетақы аударымдары бойынша берешектің пайда болуына жол бермеуге;
- еңбек шартында келісілген жұмысты ұсыну;
- қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау;
- Қызметкерлерді еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті жабдықтармен, құралдармен, өзге де құралдармен қамтамасыз ету;
- қызметкерлердің кәсіби деңгейін арттыру;
- қызметкерлерді әлеуметтік қорғау бағдарламаларын іске асыру;
- қызметкерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыру;
- әлеуметтік-еңбек мәселелері бойынша шешімдер қабылдау кезінде жұмыс беруші оларды кәсіподақ комитетімен алдын ала келіседі және оны қажетті ақпаратпен және нормативтік құжаттамамен қамтамасыз етеді.

1.3.10. Осы Ұжымдық шарт шеңберінде қызметкерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кәсіби мүдделерін қорғау мақсатында кәсіподақ комитеті:

- конституциялық құқық, қолданыстағы заңнама негізінде және осы ұжымдық шартқа сәйкес кәсіподақ мүше - қызметкерлерінің құқықтық, экономикалық, кәсіптік және әлеуметтік мүдделерін қорғау бойынша тұрақты жұмыс жүргізу;
- ұйымдағы Денсаулық, Еңбек және қауіпсіздік техникасының, еңбек тәртібінің жай-күйін бақылауды жүзеге асыру;
- жұмыс берушінің ҚР Еңбек туралы заңнамасын және еңбек құқығы нормаларын, еңбек тәртібі қағидаларын қамтитын өзге де актілерді сақтауын бақылауды қамтамасыз ету;

-осы Шарттың орындалуын тұрақты бақылауды жүзеге асыру шарттың талаптарын бұзушылықтарды жою туралы әкімшілікке ұсыныстар енгізу;

- жеке және ұжымдық еңбек дауларын сотқа дейінгі тәртіппен қарауға жәрдемдесу;
- кәсіподақ мүшелерін Ұжымдық шарттың орындалу барысын бақылау нәтижелері туралы хабардар ету;
- қызметкерлердің демалыс үйлеріне жолдамалар, кәсіптік тексеру нәтижелері бойынша санаторлық-курорттық емделуге аса мұқтаж қызметкерлерге жолдамалар сатып алуына жәрдемдесу, салауатты өмір салтын насихаттау бойынша жұмыс жүргізу;
- спорттық және мәдени-бұқаралық іс-шараларды ұйымдастыруға және өткізуге қатысу;
- ұйымдағы еңбек тәртібін нығайтуға жәрдемдесу.

1.3.11. Ұйым қызметкері міндетті:

- өндірістік міндеттерді жүзеге асыруға, ұйым қызметінің тиімділігін және орындалатын жұмыстардың сапасын арттыруға ықпал ету;
- келісімдерге, еңбек шартына және жұмыс берушінің актілеріне сәйкес Еңбек міндеттерін орындау;
- еңбек тәртібін сақтау;
- жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі және өндірістік санитария бойынша талаптарды сақтау;
- өз жұмыс орнын, жабдықтары мен құралдарын таза және жарамды ұстауға, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау және өрт қауіпсіздігі ережелерін мүлтіксіз сақтауға;
- Жұмыс берушінің мүлігіне ұқыпты қарау;
- жұмыс берушіге келтірілген залалды Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген шектерде өтеуге;
- адамдардың өмірі мен денсаулығына, Жұмыс берушінің сеніп тапсырылған мүлкінің сақталуына қауіп төндіретін туындаған жағдай туралы хабарлау;
- кәсіби деңгейіңізді арттырыңыз.

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. Қызметкерлердің еңбек шартының данасын алуы жазбаша нысанда расталады. Еңбек шартының мазмұны ҚР Еңбек кодексінің 28-бабымен регламенттеледі.

2.3. Жұмысқа қабылдауды ресімдеу ҚР Еңбек кодексіне сәйкес жүзеге асырылады.

2.4. Жұмыс беруші (әкімшілік) және кәсіподақ комитеті қызметкермен еңбек шартын белгісіз мерзімге жасасқан кезде: белгілі бір жұмысты орындау уақытына; уақытша болмаған қызметкерді ауыстыру уақытына; маусымдық жұмысты орындау уақытына еңбек шартын жасасу жағдайларын қоспағанда, осы мерзім кемінде бір жылды құрауы тиіс деген келісімге келді.

2.5. Егер еңбек шартының қолданылу мерзімі өткен кезде Тараптардың ешқайсысы бір тәулік ішінде еңбек қатынастарын тоқтатуды талап етпесе, онда ол ҚР Еңбек Кодексінің 51-бабының 2-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, бұрын жасалған мерзімге жасалған болып есептеледі.

2.6. Егер жұмыс беруші еңбек шартында қысқа мерзімде келіспесе, жұмыскер жұмысқа орналасу кезінде сынақ мерзімінен 3 айға дейін өтеді. Жас мамандар кәсіпорынға жалпы негізде қабылданады.

2.6.1. Жұмыс беруші құрылымдық бөлімшелер басшыларының өтінішхаты (баянаты) бойынша сынақ мерзімін қысқартуы мүмкін.

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

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

Еңбек тәртібі, еңбек тәртібі. Еңбек тәртібі ережелері

2.9. Еңбек тәртібінің қағидаларын Жұмыс беруші қызметкерлер өкілдерінің келісімі бойынша бекітіледі.

2.10. Еңбек тәртібінің ережелері Жұмыс беруші мен қызметкерлер үшін міндетті болып табылады.

2.11. Еңбек тәртібін қамтамасыз ету. Еңбек тәртібін жұмыс беруші жеке және ұжымдық еңбек үшін қажетті ұйымдастырушылық және экономикалық жағдайлар жасау, қызметкерлердің еңбекке саналы көзқарасы, сендіру әдістері, адал еңбегі үшін көтермелеу, сондай-ақ қызметкерлердің тәртіптік теріс қылықтар жасағаны үшін тәртіптік жазаларды қолдану арқылы қамтамасыз етеді.

2.12. Еңбек үшін ынталандыру

1. Жұмыс беруші көтермелеудің әртүрлі түрлерін қолдануға құқылы қызметкерлердің еңбектегі жетістіктері үшін.

Қызметкерлерді көтермелеу түрлері:

- алғыс хабарландырулары
- Құрмет грамотасымен марапаттау.
- Ынталандырушы сипаттағы төлемдер
- қосымша төлемдер (сыйақылар)

2.12.1. Қызметкердің тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін жұмыс беруші тәртіптік жазаның мынадай түрлерін қолдануға құқылы:

- 1) ескерту;
- 2) сөгіс;

3) қатаң сөгіс;

4) Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу осы Кодексте белгіленген жағдайларда.

02.12.2. Осы Еңбек Кодексінде және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделмеген тәртіптік жазаларды қолдануға жол берілмейді.

2.12.3. Тәртіптік жазаның қолданылу мерзімі ол қолданылған күннен бастап алты айдан аспауға тиіс.

2.12.4. Егер осы мерзім ішінде қызметкер жаңа тәртіптік жазаға тартылмаса, ол тәртіптік жазасы жоқ деп есептеледі.

2.12.5. Қызметкерге тәртіптік жаза қолданған жұмыс беруші оны өз бастамасы, қызметкердің немесе оның тікелей басшысының өтініші бойынша, қызметкерлер өкілінің өтініші бойынша мерзімінен бұрын алып тастауға құқылы.

3 бөлім.

Жұмыс уақыты.

3.1. Жұмыс режимі кәсіподақ комитетімен бірлесіп әзірленген және бекітілген еңбек тәртібі ережелерімен анықталады.

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

Бөлімшелер бойынша жұмыс аптасының ұзақтығы:

Қызметтердің атауы	Жұмыс аптасының ұзақтығы
Рентгенолог дәрігер. Рентген зертханашысы. Анестезиолог-реаниматолог.	30 с
Хирургиялық бөлімшенің дәрігерлері. Кіші мамандықтағы дәрігерлер. Ультрадыбыстық кабинеттің дәрігерлері. Физиотерапевт. Тіс дәрігері, Функционалдық диагностика, гинекология дәрігері.	32 с
Клиникалық-диагностикалық зертхананың, инфекциялық кабинеттің қызметкерлері	36 с
Учаскелік дәрігерлер, орта медициналық персонал	38 с
ӘБП, шаруашылық персонал. Жүргізушілер. Кіші медициналық персонал, бөлімше меңгерушісі, аға мейірбикелер, мектеп мейірбикелері, пациенттерді қабылдауды жүргізбейтін дәрігерлік және орта медициналық персонал.	40 с

- «Ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесін, жұмыс істеу жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына және еңбекке ақы төлеудің жоғарылатылған мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, сондай-ақ оларды беру қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1053 бұйрығына сәйкес ауыр жұмыс істейтін жұмысшылар үшін зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарға қысқартылған жұмыс уақыты.

3.3. Еңбек тәртібі қағидаларында ҚР Еңбек кодексінің 6-9-тарауларына сәйкес мыналар белгіленеді:

- жұмыс уақытының ұзақтығы;
- жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы;

- Жұмыскерлердің жекелеген санаттары үшін (он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер үшін; ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлер; бірінші және екінші топтағы мүгедектер үшін) жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы;
- қызметкерлердің демалу уақытының ұзақтығы;
- еңбек тәртібін қамтамасыз ету шарттары, еңбек қатынастарын реттеудің өзге де мәселелері;
- жұмыс аптасының ұзақтығы (екі демалыс күні бар бес күндік, жылжымалы кесте бойынша демалыс күндерін бере отырып, бір демалыс күні бар алты күндік жұмыс аптасы);
- күнделікті жұмыс ұзақтығы - жұмыс ауысымы; жұмыстың басталу және аяқталу уақыты;
- түнгі жұмыс-басталуы және аяқталуы;
- жұмыстағы үзіліс уақыты;
- ауысым кестелері;
- жұмыс күнін еңбектің ерекше сипатына байланысты қажет болатын жұмыстардағы бөліктерге бөлу;
- қызметкерге күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ішінде қызметкерлерге кемінде жарты сағат демалу және тамақтану үшін бір үзіліс беру.

3.4. Ауысым кестелері жұмыскерлердің назарына олар қолданысқа енгізілгенге дейін он күнтізбелік күннен кешіктірілмей жеткізіледі.

3.5. Үстеме жұмыстарға тартылмайды:

- жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтама берген жүкті әйелдер;
- бала емізетін әйелдер, қамқоршылар және 3 жасқа дейінгі балаларды тәрбиелеу;
- он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер;
- мүгедектер;
- он төрт жасқа дейінгі баланы тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналар (18 жасқа дейінгі мүгедек бала);
- аталған санаттағы балаларды анасыз тәрбиелеп отырған өзге де тұлғалар.

3.6. Түнгі сағат 22:00-ден 06:00-ге дейінгі уақыт түнгі болып саналады.

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

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

- а) төтенше жағдайларды, дүлей зілзаланы, өндірістік аварияны алдын алу немесе олардың салдарын дереу жою үшін;
- б) сумен жабдықтаудың, газбен жабдықтаудың, жылытудың, энергиямен жабдықтаудың және тіршілікті қамтамасыз етудің басқа да жүйелерінің қалыпты 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) денсаулығынан айрылу немесе қайтыс болу қаупі бар азаматтарға шұғыл және шұғыл көмек көрсету.

4 бөлімі

Демалыс уақыты

4.1. Демалу және тамақтану үшін үзілістердің басталу, аяқталу және ұзақтығы ішкі еңбек тәртібінің ережелерімен анықталады.

4.2. Бес күндік жұмыс аптасында жұмыс істейтін жұмысшыларға аптасына екі күн демалыс беріледі, әдетте сенбі және жексенбі. Үздіксіз өндіріспен айналысатын

9

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 және мереке күндері жұмысқа тартуға мынадай жағдайларды қоспағанда, жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана жол беріледі:

а) төтенше жағдайларды немесе дүлей зілзаланы немесе өндірістік аварияны алдын алу не олардың салдарын дереу жою үшін;

б) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалардың, мүліктің жойылуының немесе бүлінуінің алдын алу және тергеп-тексеру;

г) шұғыл, алдын-ала күтпеген жұмыстарды орындау, болашақта ұйымның немесе оның жеке бөлімшесінің қалыпты жұмысы шұғыл орындалуына байланысты;

4.4. Бір жарым жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге, бір жарым жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған әкелерге (бала асырап алушыларға) баланы (балаларды) тамақтандыру үшін жұмыстың әрбір үш сағатынан сиретпей ұзақтығы мынадай:

а) бір баласы барларға – әрбір үзіліс кемінде отыз минут,

б) екі немесе одан көп баласы барларға – әрбір үзіліс кемінде бір сағат болатын қосымша үзілістер беріледі.

Осы баптың 3-тармағында көрсетілген жұмыскердің өтініші бойынша баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер тынығуға және тамақтануға арналған үзілістерге қосылады не жиынтық үзілістер жұмыс күнінің (ауысымның) басында немесе аяғында беріледі.

Баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер жұмыс уақытына қосылады. Үзілістер уақытында әйелдердің, әкелердің, бала асырап алушылардың орташа жалақысы сақталады.

4.5. Донорларға қан тапсырған күні 1 демалыс күні беріледі. Егер жұмыс берушімен келісім бойынша донор болып табылатын қызметкер қан мен оның компоненттерін тапсыру (донациялау) күндері жұмысқа кіріскен жағдайда, оған оның қалауы бойынша орта жалақысын сақтай отырып, басқа демалыс күні беріледі не бұл күн жыл сайынғы еңбек демалысына қосылуы мүмкін. Сондай-ақ донор Донор болып табылатын жұмыскердің тексерілу және қан мен оның компоненттерін донациялау уақытында жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады, сондай-ақ оларға Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес өзге де кепілдіктер беріледі.

4.6. Тұрақты жұмыскерлерге (оның ішінде кіші медициналық персоналға және өзге де персоналға) жыл сайынғы еңбек демалысына бір лауазымдық жалақы мөлшерінде сауықтыруға арналған демалысқа біржолғы жәрдемақы төлене отырып, жұмыс орнын (лауазымын) демалысының ұзақтығы негізгі 24 күнтізбелік күнге және қосымша 6 күнтізбелік күн (ҚР ДСМ мен ҚР ДСМ арасындағы салалық келісімге сәйкес) сақтай отырып, ақы төлеуге міндетті. 2023-2025 жылдарға арналған Денсаулық сақтау қызметкерлерінің кәсіподағы), Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес жұмысқа түскен күннен бастап 12 ай өткен соң. Кәсіподақ комитетінде тұрмаған қызметкерлерге салалық келісімге сәйкес қосымша 6 күндік демалыс төленбейді.

Қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы 3 бөлікке бөлінуі мүмкін. Бұл ретте жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының бір бөлігі кемінде екі күнтізбелік апта болуға тиіс. Еңбек демалысын бөліктерге бөлу кезінде жәрдемақы еңбек демалысының қорытынды бөлігінде төленеді.

4.6.1. Жоғары медициналық білімі бар біліктілігі жоғары деңгейдегі мамандарға (барлық мамандықтағы дәрігерлер, бөлімше меңгерушілері, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, жоғары медициналық және фармацевтикалық білімі бар біліктілігі жоғары және орта деңгейдегі мамандарға, кіші медициналық персоналға, соның ішінде шаруашылық бикелерге түзету коэффициентін ескере отырып, қосымша жұмыс атқаратын қызметкерлерді қоспағанда, лауазымдық жалақысы мөлшерінде демалысқа сауықтыру жәрдемақысын төлеуге.

4.6.2. ҚР ЕК-нің 107-бабының 5-тармағына сәйкес қызметкерлерге жалақыға түзету коэффициентін ескере отырып, лауазымдық жалақы мөлшерінде демалысқа сауықтыру жәрдемақысын төлеу, жұмыс істеп тұрған еңбекақы жүйесіне сәйкес олардың жалақысы мен сауықтыруға арналған жәрдемақысы қосымша жұмыс атқаратын қызметкерлерді қоспағанда, 2023 жылғы 1 қаңтарға дейін қолданыста болған еңбекақы төлеу жүйесі бойынша жалақыдан және сауықтыруға арналған жәрдемақыдан төмен болған жағдайларда.

4.6.3. Жұмыстан босатылған кезде пайдаланылмаған еңбек демалысына сауықтыру жәрдемақысы төленбейді.

4.7. Ақылы демалыс беру кезектілігі кәсіподақ комитетінің келісімі бойынша бекітілетін демалыс кестесіне сәйкес жыл сайын белгіленсін. Өндірістік қажеттілікке байланысты демалыс кестесі өзгерген жағдайда жұмыс беруші бұл туралы қызметкерге еңбек демалысы басталғанға дейін кемінде екі апта бұрын хабарлайды.

4.8. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын өндірістік қажеттілік туындаған жағдайда қызметкердің жазбаша келісімімен ғана үзуге рұқсат етіледі. Кері қайтарып алуға байланысты еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігі ағымдағы жұмыс жылы ішінде немесе келесі жұмыс жылында кез келген уақытта беріледі не келесі жұмыс жылы үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына қосылады. Пайдаланылмаған ақылы жыл сайынғы еңбек демалысын не оның бір бөлігін екі жыл қатарынан бермеуге тыйым салынады (ҚР ЕК 94-бабының 3-тармағы).

4.9. Жыл сайынғы еңбек демалысы қызметкердің демалысын үзу туралы өтініш берген күннен бастап демалыс кезеңінде еңбекке уақытша жарамсыздық туындаған кезде үзілуі және аурухана парағы аяқталғаннан кейін ұзартылуы мүмкін.

4.10. Демалысқа шығатын қызметкерлерге еңбек демалысына ақы төлеу ол басталғанға дейін 3 күннен кешіктірілмей жүргізілсін.

4.11. Зиянды (аса зиянды) және қауіпті еңбек жағдайларында, ауыр физикалық жұмыстарда жұмыс істегені үшін жыл сайынғы қосымша демалыстар ұйым қызметкерлеріне зиянды (аса зиянды) және (немесе) ауыр (аса ауыр), қауіпті (жұмысы құқық беретін аса қауіпті еңбек жағдайлары бар) өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне сәйкес белгіленеді жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысына және жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына (Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1053).

Жыл сайынғы ақылы және қосымша демалысқа құқық беретін лауазымдар тізімі:

№	Лауазымның атауы	Негізгі күндер саны	ҚР Үкіметінің №1053 Қаулысы бойынша қосымша күндер саны (аттестаттау бойынша қосымша күндер саны)	Салалық келісімдер бойынша қосымша күндер саны	Барлығы демалыс
1	Рентгенологтар, рентген зертханашылар, Анестезиологтар реаниматологтар.	24	12	6	42
2	УДЗ дәрігер	24	10	6	40
3	Қалғандары:	24	6	6	36

11

	дәрігерлер, орта медициналық қызметкерлер				
4	Әлеуметтік қызметкерлер, кіші медициналық персонал, операторлар, тіркеушілер	24	0	6	30
5	Әкімшілік және басқа персонал	24	6	6	36
6	Жүргізушілер	24	0	6	30
7	Электрик, балтшы	24	0	6	30
8	Күзетшілер, гардеробшылар және тазалаушы	24	0	6	30
9	Фтизиатр дәрігер, орта медициналық персонал	24	12	6	42
10	Нарколог дәрігері, психиатр дәрігері, орта медициналық персонал	24	24	6	54
11	ККМК фельдшері	24	6	6	36

4.14. Қызметкердің өтініші негізінде жалақысы сақталмайтын демалыс беру.
Демалыстың ұзақтығы қызметкермен келісім бойынша анықталады.

4.15. 3 күнтізбелік күнге дейін жалақысы сақталмайтын демалыс беру:

- некені тіркеу;
- бала туғанда;
- жақын туыстарының қайтыс болуы.

5 бөлім Еңбекақы

5. Әкімшілік міндеттенеді:

5.1. Еңбек жөніндегі үлгілік нормалар мен нормативтерді ескере отырып, кәсіподақ комитетінің келісімі бойынша жаңа еңбек нормаларын әзірлеуді, енгізуді, қолданыстағы еңбек нормаларын ауыстыруды және қайта қарауды жүргізу.

5.2. Бас дәрігерімен бекітілген жалақы туралы Ережеге сәйкес қызметкерлердің жалақысын есептеу.

5.3. Қызметкердің еңбегіне ақы төлеу оның еңбек салымымен анықталады, салықтармен реттеледі және әкімшіліктің шешімі бойынша берілген жұмыс көлемі орындалған жағдайда максималды мөлшермен шектелмейді.

5.4. Кәсіпорында қаржы қаражатының болуын ескере отырып, бекітілген Төлем қоры шегінде белгіленуі мүмкін еңбек ұжымы мүшелерінің жалақысын арттыру көзделеді.

5.5. Кәсіпорындарға бас дәрігер ұйымның бірінші басшысы бекітілген жалақы туралы Ереженің қосымшасына сәйкес «Денсаулық сақтау саласындағы шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындар қызметкерлеріне еңбекақы төлеудің үлгілік жүйесін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2020 жылғы 30 қарашадағы №213/2020 бұйрығы негізінде қызметкердің тарифтік желісі бойынша жалақыға түзету коэффициентін белгілеуге құқылы.

5.6. Кәсіпорында ақшалай қаражат болған кезде еңбек ұжымның мүшелеріне «Мерекелер туралы» ҚР Заңында көзделген ұлттық және мемлекеттік мерекелерге және сыйлықақы беру туралы Ережеге сәйкес сыйлықақы беру көзделеді.

5.7. Бас дәрігермен бекітілген сыйлықақы туралы ереже және сараланған төлем туралы ереже негізінде, сонымен қатар бюджет қаражаты мен ақылы медициналық қызметтердің қалыптасқан үнемдеуінен айқындалатын ЕҚК (еңбекке қатысу коэффициенті), орындалған жұмыстардың көлеміне, енгізілген салымына, сапасы мен күрделілігіне байланысты қызметкерлердің қызметін бағалау критерийлері негізінде, қосымша төлемдер (сараланған төлемі) жүргізу. (Қосымша төлем орындалатын жұмыстың сапасы мен күрделілігіне байланысты еңбегі үшін сыйақы болып табылады және демалыс, ауру күндерін есептеу кезінде есепке алынбайды.)

5.8. Басшы қызметкерлердің қызметтің тиімділігі мен жұмыс сапасын арттыруға материалдық қызығушылығын күшейту үшін тоқсан, жыл, мереке күндеріндегі жұмыс қорытындылары, сараланған еңбекақы бойынша қосымша ақшалай төлем жүргізіледі. Тәртіптік жаза және кредиторлық берешек болған кезде қосымша ақшалай төлемдер төленбейді. Сыйақы мөлшерін Денсаулық сақтау басқармасы белгілейді және тоқсанына қосымша ақшалай төлемдердің 4 айлық мөлшерінен аспайды (Қостанай облысы әкімдігі денсаулық сақтау басқармасының 05.08.2021 ж. №407 «Шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындар басшысының, оның орынбасарларының, бас (аға) бухгалтерлерінің лауазымдық жалақысының және өзге де сыйақысының мөлшерін белгілеу тәртібін бекіту туралы» бұйрығына сәйкес).

5.9. Қолайсыз, ауыр және зиянды, (аса ауыр, аса зиянды) еңбек жағдайлары бар жұмыс орындарында жұмыс істейтін жұмыскерлерге бекітілген нормативтерге сәйкес қосымша ақылар жүргізілсін.

5.10. Ауысымдық жұмыс кезінде қызметкердің демалыс күніндегі ауысым кестесімен белгіленген бір жұмыс ауысымынан екіншісіне ауысу әдеттегі жұмыс күні ретінде төленеді.

5.11. 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.

5.12. Жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстырған кезде түнгі уақытта, зиянды және қауіпті жағдайларда жұмыс істегені үшін белгіленген қосымша ақыны ескере отырып, атқаратын жұмысы бойынша еңбекақы төлемі жүргізілсін.

5.13. Уақытша болмаған қызметкердің жұмысын қоса атқарғаны үшін қосымша ақы басшының қалауы бойынша жүргізіледі.

5.14. Жалақыны төлеу бюджеттік қаржыландыру түскен кезде келесі айдың 1 онкүндігінен кешіктірмей айына кемінде бір рет Қазақстан Республикасының ұлттық валютасында ақшалай нысанда жүргізіледі.

5.15. Авансты төлеу қызметкердің өтініші бойынша жүргізіледі.

5.16. Жалақы төлеу күні демалыс және мереке күндерімен сәйкес келген кезде төлем бюджеттік қаржыландыру түскен кезде бір күн бұрын жүргізіледі.

5.17. Қызметкерлерге ай сайын жалақының құрамдас бөліктерін, мөлшері мен ұстап қалуын көрсететін есеп айырысу парақтары беріледі.

5.18. Жаңадан қабылданған медицина қызметкерлеріне сыйлықақы төлеу сынақ мерзімі аяқталғаннан кейін жүргізілсін.

5.19. Қызметкерлерге жан басына шаққандағы нормативтің ынталандырушы компонентін бөлу комиссияның шешімі негізінде жүзеге асырылады («Тегін медициналық көмектің кепілдік берілген көлемі шеңберінде және (немесе) міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру жүйесінде медициналық қызметтер көрсететін денсаулық сақтау субъектілерінің жұмыскерлерін көтермелеу қағидаларын бекіту туралы» ҚР Денсаулық сақтау министрінің 2020 жылғы 15 желтоқсандағы №278/2020 бұйрығына өзгерістер енгізу туралы» бұйрығы негізінде).

5.20. Қызметкерлерге жалақы төлеуге (міндетті салықтар шегеріле отырып) ақылы медициналық қызметтердің жалпы көлемінің 70% - дан аспауы тиіс, бұл ретте төлем пайызын жұмыс беруші дербес айқындайды.

5.21. Мемлекет басшысының 2020 жылғы 01 қыркүйектегі «Қазақстан Жаңа нақты ахуалда: іс-қимыл уақыты» атты Қазақстан халқына Жолдауын, сондай-ақ Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігі, «SENIM» «Денсаулық сақтау жүйесі қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» Республикалық қоғамдық бірлестігі, «AQNIET «Денсаулық сақтау қызметкерлерінің Қазақстандық салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі арасындағы Салалық келісімді орындау мақсатында, «Qazmed» медицина және онымен байланысты салалар қызметкерлерінің салалық кәсіподағы республикалық қоғамдық бірлестігі және Ұлттық денсаулық сақтау палатасы 2023-2025 жылдарға арналған, 2023 жылғы 01 қаңтардан бастап медицина және фармацевтика қызметкерлерінің лауазымдық жалақылары түзету коэффициентін қолдана отырып белгіленсін:

- біліктілігі жоғары деңгейдегі мамандарға (басқарушы персонал А блогы, негізгі персонал В1, В2) №1193 қаулымен белгіленген 2,73 орнына 3,42 мөлшерінде:

- біліктілігі жоғары және орта деңгейдегі мамандарға (негізгі персонал В3, В4-те) №1193 қаулымен белгіленген 2,05 орнына 2,34 мөлшерінде:

2023 жылғы 1 қаңтардан бастап медициналық емес қызметкерлерге жалақы есептеу кезінде 1,45 түзету коэффициентін қолдану қажет.

Санитаркалардың (шаруашылық бикелерді қоса алғанда), сондай-ақ ККМКБ жүргізушілерінің лауазымдық жалақысы қосымша түзету коэффициенті 1,15 ескере отырып белгіленеді.

Бейінді емес (медициналық емес) білімі бар денсаулық сақтау қызметкерлерін ынталандыру мақсатында (химиялық, биологиялық, педагогикалық, инженерлік және т.б.) жалақы лауазымдық жалақыларына 2,73 түзету коэффициентін қолдана отырып белгіленеді.

Кәсіподақ комитетінде тұрмаған жұмыскерлер бекітілген №1193 қаулысына сәйкес түзету коэффициентін қолдансын.

ҚР ЕК-нің 107-бабына сәйкес келісімдерде, еңбек, ұжымдық шарттарда және жұмыс берушінің актілерінде айқындалған еңбекақы төлеу шарттары қолданыстағы еңбек жағдайларымен салыстырғанда нашарлауы мүмкін емес.

5.22. «Денсаулық сақтау қызметкерлерінің Үздіксіз кәсіби даму нәтижелерін растау қағидаларын бекіту туралы» 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:

- қаулыға сәйкес «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 ЕЕ, бейінді кәсіптік қауымдастықтың ұсыным хаты (бар болса), үздіксіз еңбек өтілі 5 жыл талап етіледі;

- қаулыға сәйкес «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 ЕЕ, бейінді кәсіптік қауымдастықтың ұсыным хаты (бар болса), «Екінші біліктілік санатына» қол жеткізгеннен кейін үздіксіз 5 жыл өтілі талап етіледі;

- қаулыға сәйкес «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 ЕЕ, 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.

6 бөлім

6. Еңбек шарты тарапының келтірілген нұқсанды (зиянды) өтеу жөніндегі міндеті

6.1. Еңбек, ұжымдық шарттарда жұмыскерді еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айыру арқылы келтірілген нұқсанды жұмыс берушінің өтеуінің қосымша жағдайлары белгіленуі мүмкін.

6.2. Еңбек, ұжымдық шарттарда жұмыскер мен жұмыс берушінің материалдық жауаптылығы нақтылануы мүмкін.

6.3. Нұқсан (зиян) келтірілгеннен кейін еңбек шартының тоқтатылуы еңбек шартының тараптарын басқа тарапқа келтірілген нұқсанды (зиянды) өтеу жөніндегі материалдық жауаптылықтан босатпайды.

6.4. Жұмыс беруші қызметкер алдында материалдық жауапкершілікке ие:

6.4.1. Қызметкерді өз жұмыс орнында жұмыс істеу мүмкіндігінен заңсыз айырудан келтірілген залал үшін;

6.4.2. Қызметкердің өміріне және (немесе) денсаулығына келтірілген зиян үшін;

6.5. Қызметкер жұмыс берушінің алдында материалдық жауапкершілікте болады:

6.5.1. Жұмыс берушінің мүлкін жоғалтқаны немесе бүлдіргені үшін келтірілген залал үшін;

6.5.2. Қызметкердің әрекеті (әрекетсіздігі) нәтижесінде туындаған залал үшін;

6.6. Жұмыскердің еңбек міндеттерін атқаруына байланысты оның өміріне және (немесе) денсаулығына зиян келтірілген кезде жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген талаптарға сәйкес өтеуге міндетті;

6.7. Қызметкер жұмыс берушіге келтірілген тікелей нақты залалды өтеуге міндетті;

6.8. Келтірілген залал үшін қызметкер келтірілген залал толық өтелгенге дейін өзінің орташа айлық жалақысы шегінде материалдық жауаптылықта болады;

6.9. Жұмыс берушіге келтірілген залалдың толық мөлшеріндегі материалдық жауапкершілік қызметкерге мынадай жағдайларда жүктеледі:

1) өзіне толық материалдық жауапкершілікті қабылдау туралы жазбаша шарт негізінде қызметкерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпеу;

2) қызметкер біржолғы құжат бойынша есеп беру үшін алған мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпеу;

3) алкогольдік, есірткілік немесе уытқұмарлық мас күйінде залал келтіру (олардың аналогтары);

4) жұмыс беруші қызметкерге пайдалануға берген материалдардың, жартылай фабрикаттардың, бұйымдардың (өнімнің), оның ішінде оларды дайындау кезінде, сондай-ақ құралдардың, өлшеу аспаптарының, арнайы киімнің және басқа да заттардың жетіспеуі, қасақана жойылуы немесе қасақана бүлінуі;

5) жұмыс берушіге залал келтіруге әкеп соққан бәсекелестік туралы шартты бұзу;

6.10. Өзіне берілген мүлік пен құндылықтарды өндіру процесінде лауазымды

атқаратын немесе сақтауға, өңдеуге, сатуға (босатуға), тасымалдауға, қолдануға немесе өзге де пайдалануға байланысты жұмыстарды орындайтын қызметкер және жұмыс беруші қызметкерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз ету үшін қызметкердің толық жеке материалдық жауапкершілігі туралы жазбаша нысанда шарт жасасады.

6.11. Әрбір қызметкердің залал келтіргені үшін материалдық жауапкершілігін шектеу мүмкін болмаған кезде оларға берілген мүліктер мен құндылықтарды өндіру процесінде сақтауға, өңдеуге, сатуға (босатуға), тасымалдауға, қолдануға немесе өзге де пайдалануға байланысты жұмыстарды бірлесіп орындайтын қызметкерлер мен жұмыс беруші қызметкерлердің залал келтіргені үшін толық ұжымдық (ортақ) материалдық жауапкершілігі туралы жазбаша нысанда шарт жасасады. қызметкерлерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз ету.

6.12. Толық жеке немесе ұжымдық (ынтымақты) материалдық жауапкершілік туралы шарттар еңбек шартын жасасу кезінде де, еңбек шартына қосымша да жасалуы мүмкін (№1 қосымша).

6.13. Үлгілік шарт қызметкерлермен жұмыс берушіден қызметкерлерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз ету үшін толық жеке және ұжымдық (ортақ) материалдық жауапкершілік туралы, сондай-ақ толық материалдық жауапкершілік туралы үлгілік шарт туралы жасалады.

6.14. Жұмыс берушінің өзіне толық материалдық жауапкершілікті қабылдау туралы жазбаша шарт негізінде қызметкерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпеген қызметкерді жұмыстан шеттетуге құқығы бар.

6.16. Жұмыс беруші келесі жағдайларда бір айдағы орташа жалақы мөлшерінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемдерін жүргізеді:

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

2) Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде жұмыскерлер саны немесе штаты қысқарған жағдайда;

6.6.7. Жұмыс беруші Жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемі төмендеген жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде жұмысынан айырылуына байланысты орташа АЖА мөлшерінде өтемақы төлемдерін жүргізеді.

7 бөлім

Еңбекті және денсаулықты қорғау

7. Әкімшілік:

7.1. Мемлекеттік стандарттардың, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі қағидалардың талаптарына сәйкес келетін жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі жағдайларын қамтамасыз ету.

7.2. Қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес санитарлық-тұрмыстық үй-жайлармен, жеке және ұжымдық қорғау құралдарымен, арнайы киіммен (халатпен) қамтамасыз ету. Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нормаларға сәйкес қызметкерлерге қажетті санитариялық-гигиеналық жағдайлар жасау, оларды профилактикалық өңдеу құралдарымен, жуу және дезинфекциялау құралдарымен, сүтпен жабдықтау. Сүт беру жұмыс орындарын аттестаттау, сондай-ақ «Сүт беру тәртібі туралы» ереже негізінде жүргізіледі.

7.3. Әкімшіліктің қаражаты есебінен ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерді Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен мерзімді медициналық қарап-тексерулер мен тексерулер жүргізуді ұйымдастыру.

7.4. Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда, сондай-ақ

еңбек жағдайлары өзгерген басқа жұмысқа ауысқан кезде не кәсіптік ауру белгілері пайда болған кезде қауіптілігі жоғары жұмыстарда, машиналармен және тетіктермен айналысатын қызметкерлерді әкімшілік қаражаты есебінен ауысым алдындағы медициналық куәландыруды жүргізу.

7.5. Жұмыс берушінің қаражаты есебінен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі мәселелері бойынша қызметкерлерді оқытуды, нұсқау беруді, олардың білімін тексеруді жүргізу. Жұмыскерлерді өндірістік процесс пен жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөніндегі құжаттармен қамтамасыз ету;

7.6. Қызметкерлерге және кәсіподақ комитетіне ұйымның жұмыс орны мен аумағының сипаттамасы, жағдайлардың жай-күйі, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы, өмір мен денсаулыққа төніп тұрған қауіп туралы, сондай-ақ оны зиянды (ерекше зиянды) факторлардың әсерінен қорғау жөніндегі шаралар туралы дұрыс ақпарат беру.

7.7. Профилактика жүргізу, өндірістік жабдықтар 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;

7.8. Өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларды тіркеуді, есепке алуды және талдауды жүзеге асыру.

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

7.10. Қызметкердің еңбек міндеттерін орындау кезінде оның денсаулығы мен өміріне зиян келтіргені үшін жауапкершілікті сақтандыру.

7.11. 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 жұмсамайды.

7.12. Еңбекті қорғау жөніндегі комиссия әкімшілігі мен кәсіподақ комитетінің өкілдерінен тепе-тең негізде құрылсын.

7.13. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес келмеуіне байланысты ұйымның жұмысын тоқтата тұру кезінде қызметкердің орташа жалақысын сақтау.

7.14. Қызметкердің еңбек міндеттерін атқару кезінде оның өмірі мен денсаулығына зиян келтірілген жағдайда, оған келтірілген зиянды осы Кодексте және Қазақстан Республикасының азаматтық заңнамасында көзделген тәртіппен және шарттарда өтеуге міндетті.

7.15. Жұмыс орындарында қолайлы еңбек жағдайларын жасағаны, қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау бойынша ұтымды ұсыныстары үшін қызметкерлерді көтермелеу.

7.15. Денсаулық сақтау министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1053 бұйрығымен бекітілген өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстардың тізбесіне сәйкес зиянды және қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда істейтін қызметкерлерге жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалысына және жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына кепілдік берілген құқықты қамтамасыз ету.

7.16. Кәсіподақ комитетінің өкілдерін, еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспекторларды ұйымдағы қауіпсіздіктің жай-күйіне, еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауға және Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнамасының сақталуына тексеру жүргізу үшін, сондай-ақ өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларды тергеп-тексеру үшін кедергісіз жіберуге.

7.17. Кәсіподақ комитеті өкілдерінің қатысуымен еңбек жағдайлары бойынша жұмыс орындарын кезең-кезеңімен аттестаттаудан өткізу. Кәсіподақ комитетімен бірлесіп жұмыс орнындағы еңбек жағдайларын сауықтыру жөніндегі іс-шараларды әзірлеу және

жүзеге асыру.

7.18. Тепе-тең негізде кәсіподақ комитетімен бірлесіп ұжымдық шартта белгіленген міндеттемелерді еңбек заңнамасын бұзуға, еңбек жағдайларын өзгертуге және еңбекақы төлеуге байланысты дауларды қарауға қатысу.

8 бөлім

Жұмыспен қамту саласындағы кепілдіктер

Әкімшілік міндеттенеді:

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

8.2. Заңды тұлға (ұйым) таратылған, қызметкерлер саны немесе штаты қысқарған кезде қызметкерге бір ай ішінде еңбек шартын бұзу туралы жазбаша ескерту жасау.

8.3. Қызметкерге (жазбаша) және кәсіподақ комитетіне еңбек жағдайының өзгеруі туралы бір айдан кешіктірмей ескерту.

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

8.5. Атауы, ведомстволық тиесілігі өзгерген, мүліктің меншік иесі ауысқан немесе ұйым қайта ұйымдастырылған жағдайларда қызметкерлермен еңбек қатынастарын өзгеріссіз жалғастыру.

8.6. Аттестаттау комиссиясының құрамына кәсіподақ комитетінің өкілі енгізілсін.

8.7. Жұмыскерлердің саны немесе штаты қысқарған және біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан жұмыскердің атқаратын лауазымына немесе атқаратын жұмысына сәйкес келмеуі, сондай-ақ еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты жұмыскердің жұмысты жалғастырудан бас тартуы кезінде кәсіптік одақтың мүшелері болып табылатын жұмыскерлермен еңбек шартын бұзу ұжымдық шартта көзделген тәртіппен осы ұйымның кәсіптік одақ органының дәлелді пікірін ескере отырып жүргізілсін (2 және 3 тт.).

8.8. Жұмыскердің атқаратын лауазымына немесе біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан орындалатын жұмысқа сәйкес келмеуіне байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу құрамына жұмыскерлердің өкілі қатысуы тиіс аттестаттау комиссиясының шешімі негізінде жүргізіледі.

8.9. ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 1,18,20,23-тармақшаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкердің еңбекке уақытша жарамсыздығы және қызметкердің еңбек демалысында болуы кезеңінде еңбек шартын тоқтатуға жол бермеу.

ҚР ЕК 52-бабының 2-тармағы, 1-тармағында көзделген негіздер бойынша жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтама берген жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (18 жасқа дейінгі мүгедек бала) тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналармен жол берілмейді аталған санаттағы балаларды анасыз тәрбиелеп отырған өзге адамдар.

8.10. Кәсіптік одақтың мүшелері болып табылатын қызметкерлермен жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу және тоқтату кәсіподақтың дәлелді пікірі ескеріле отырып жүргізіледі.

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

8.12. Кәсіподақ комитетімен бірлесіп жыл сайын оқу шарты бойынша ұйым қызметкерлерін кәсіптік даярлаудың, қайта даярлаудың және олардың біліктілігін арттырудың қажетті көлемін айқындау (шарт нысаны қоса беріледі).

8.13. Емхана әкімшілігі қызметкерлерге біліктілігін арттыру бойынша жәрдем көрсетеді, оларға кәсіптік шеберлікті жетілдіру, мамандандыру циклдарында жоспарлы тәртіппен өндірістен қол үзбей және қол үзбей оқуға мүмкіндік береді.

8.14. Мамандардың, жұмысшылар мен қызметшілердің біліктілігінің өсуіне,

олардың өздерінің еңбек міндеттерін адал орындауына қарай әкімшілік еңбек ұжымының пікірін ескере отырып, оларға аттестаттаудан өтуге жәрдемдесуге, штат кестесі шегінде қызмет бабында ілгерілеуді қамтамасыз етуге, тарифтік мөлшері мен еңбекақы төлеу деңгейін арттыруға міндеттенеді.

8.15. Мамандандырудан өткенге дейін білім алушымен Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі негізінде оқыту шарты жасалады. Мамандандырудан өткеннен кейін, жұмыс берушінің қаражаты есебінен қайта даярлау, қызметкер осы кәсіпорында қала шегінде оқыған жағдайда 3 (үш) жыл және 5 (бес) жыл жұмыс істеуге міндетті, егер оқыту қала шегінен тыс жерде жүргізілсе, қызметкер өз қалауы бойынша жұмыстан шығарылған жағдайда, ол мекемеге ақша қаражатын қайтаруға міндетті. мамандандыруға жұмсалған, жұмыс істемеген мерзімге пропорционалды.

8.16. Қызметкерлерді бес жылда бір рет әкімшілік қаражаты есебінен кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды қамтамасыз ету. Осы мақсатта, кәсіптік даярлаудан, қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан өтетін қызметкерлерге жұмысты оқытумен ұштастыру үшін жағдайлар жасауға, іссапар шығындарын төлеуге, жұмыс орнын және оқу кезеңіне негізгі жалақысын сақтауға міндеттенеді.

8.16.1 қызметкер жұмыстан босатылған кезде жұмсалған оқу қаражатын және іссапар шығындарын жұмыс істемеген мерзімге барабар қайтаруға міндетті (100%-бюджет қаражаты, бюджеттен тыс қаражат - басшының қалауы бойынша қайтаруға жатады).

8.17. Жұмыс беруші қаржылық мүмкіндіктерді ескере отырып, оқудың неғұрлым ұзақ мерзімдерін төлеуге құқылы.

8.18. 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, соның ішінде жалақысы төмен немесе қайта оқытуды талап ететін жұмысты іріктеп алу;

- 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.

8.19. 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.

9 бөлім

Ұйым қызметкерлеріне әлеуметтік кепілдіктер беру.

9. Жұмыс беруші міндеттенеді:

9.1. Қызметкерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыру.

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

9.3. ҚР заңнамасында айқындалған тәртіппен зейнетақы жарналарының ставкасы бойынша қызметкерлердің кірістерінен қаражатты ұстап қалуға және табыс салығы ұсталғанға дейін ай сайын жинақтаушы зейнетақы қорларына аударуға құқылы.

9.4. Жұмыс беруші бухгалтерлік есеп арқылы кәсіподақ ұйымының шотына ай сайын кәсіподақ мүшелерінің жалақысынан мүшелік кәсіподақ жарналарын 1 пайыз мөлшерінде аударады.

9.5. Әкімшілік ұсталған зейнетақы жарналарын уақтылы аудармағаны үшін жауап береді. Оларды уақтылы аудармаған кезде жұмыс беруші салымшылардың (алушылардың) пайдасына жинақтаушы зейнетақы қорларына мерзімі өткен әрбір күн үшін (төлем күнін қоса алғанда) осы сомаларды төлеу күніне ҚР заңнамалық актілерінде

белгіленген мөлшерде өсімпұл төлейді.

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

9.7. Қызметкерге зиянды (аса зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары және кәсіптік ауру мүмкіндігі туралы ескерту.

9.8. Жұмыскердің жұмыс орнын (лауазымын) және лауазымдық жалақысын сақтау:
- жұмыс берушінің қаражаты есебінен мерзімді медициналық тексеруден өту уақытына;

- қызметкердің іссапары кезінде;

9.9. Іссапарларға жіберілетін қызметкерлерге:

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

- межелі жерге бару және кері қайту бойынша шығыстар;

- тұрғын үйді жалдау шығындары.

Экологиялық зілзала және радиациялық қатер аймақтарында еңбек қызметін жүзеге асыратын қызметкер үшін кепілдіктер Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленеді.

9.10. Келесі жағдайларда бір айдағы орташа жалақы мөлшерінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемдерін уақтылы жүргізу:

- жұмыс беруші-заңды тұлға таратылған жағдайда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде;

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

- егер еңбекке уақытша жарамсыздық кәсіпорында алынған өндірістік жарақатпен немесе кәсіптік аурумен байланысты болса, онда әлеуметтік жәрдемақы еңбекке жарамсыздық басталған бірінші күннен бастап жұмысқа шыққанға немесе мүгедектік белгіленгенге дейінгі орташа жалақының 100% мөлшерінде төленеді (Н-1-нысан актісі).

9.12. Өндірістік жарақаттан немесе кәсіптік аурудан кейін жұмысқа қабілеттілігін қалпына келтірген қызметкерлерді жұмысқа орналастыру.

9.13. Жұмыс берушінің құқығы бар:

Жұмыс істейтін зейнеткерлермен еңбек шарттарын (келісімшарттарын) жылдың басында, 1 жылдан аспайтын мерзімде жасасу. Еңбек шарты Жұмыс берушінің немесе қызметкердің бастамасы бойынша бұзылуы мүмкін

10 бөлім

10. Кәсіподақ ұйымы қызметінің кепілдіктері:

10.1. Кәсіподақ комитеті «Кәсіптік одақтар туралы» ҚР Заңы, ҚР Еңбек кодексі, Қостанай облыстық денсаулық сақтау қызметкерлері кәсіподағы ұйымының Жарғысы және басқа да заңнамалық актілер негізінде жұмыс істейді.

10.2. Кәсіподақ комитеті жеке еңбек даулары мәселелері бойынша кәсіподақ мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін білдіреді және қорғайды, кәсіподақ комитетінің мүшелері келісім комиссиясының құрамына кіреді.

10.3. Кәсіподақ ұйымының жарғылық қызметін жүзеге асыру үшін жұмыс беруші оған әлеуметтік-еңбек және басқа да мәселелер бойынша барлық қажетті ақпаратты төгін және кедергісіз ұсынады.

10.4. Еңбек жағдайлары мен жалақыны белгілеу, еңбек туралы заңнаманы қолдану кәсіподақ комитетінің қатысуымен жүзеге асырылады.

10.5. Жұмыс беруші Кәсіподаққа оның қызметіне қажетті үй-жайларды, жабдықтарды, байланыс құралдарын тегін пайдалануға береді. Экономикалық мазмұн Жұмыс берушінің міндеті болып табылады.

10.6. Кәсіподақ комитетінің мүшелері болып табылатын және негізгі жұмыстан босатылмаған қызметкерлер өздері мүшелері болып табылатын органның келісімінсіз тәртіптік жазаға тартылмайды және жұмыстан босатылмайды («Кәсіптік одақтар туралы»

ҚРЗ 19-бабы).

10.7. Кәсіподақ комитеті еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асырады.

10.8. Кәсіподақ комитеті жалпы кәсіподақ жиналыстарында немесе конференцияларында тоқсанына кемінде 1 рет кәсіподақ мүшелеріне еңбек туралы заңнаманы, осы ұжымдық шартты сақтау бойынша жүргізіліп жатқан жұмыстар туралы есеп береді.

11 бөлім

11. Қорытынды

11.1. Ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды оған қол қойған екі тарап та жүзеге асырады.

11.2. Еңбек ұжымының немесе кәсіподақтың еңбек пен тұрмыстың жаңа әлеуметтік-экономикалық жағдайларын белгілеу және қолданыстағы жағдайларын өзгерту мәселелері жөніндегі талаптары, ұжымдық шартты орындау жөніндегі қорытынды жазбаша түрде әкімшілікке (хаттама, жазбаша өтініштер) жіберіледі, олар алынған күннен бастап 3 күн мерзімде қаралуға тиіс. Еңбек ұжымының қабылданбаған немесе қанағаттандырылған талаптарын келісу комиссиясы ішінара қарайды. Тараптардың ешқайсысы келісу рәсіміне қатысудан жалтаруға құқылы емес.

11.3. Тараптар ұжымдық шарттың қолданылу кезеңінде, жұмыс беруші оның ережелерін орындаған жағдайда, қызметкерлер еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелер бойынша жаңа талаптар қоймайды және жұмыс берушіге жұмысты тоқтата тұруға (ереуілге) қысым жасау құралы ретінде пайдаланбайды деп келісті. Осы міндеттеме бұзылған жағдайда жұмыс беруші оның қатысушыларына еңбек тәртібін бұзушылар үшін көзделген шараларды қолдануға құқылы.

Жұмыс беруші қызметкерлер Ұжымдық шарттың талаптарын сақтаған кезде локауттарға (жаппай жұмыстан босатуға) жүгінбеуге міндеттенеді.

11.4. Тараптар ұжымдық шарттың мәтінін оған қол қойылғаннан кейін 15 күн ішінде жұмыс беруші қызметкерлердің назарына жеткізуі тиіс деп келісті.

11.5. Кәсіподақ органы қызметкерлерге ұжымдық шарттың ережелерін түсіндіруге, олардың ұжымдық шартқа негізделген құқықтарын іске асыруға жәрдемдесуге міндеттенеді.

11.6. Жұмыс беруші және ол уәкілеттік берген адамдар ұжымдық шартты орындамағаны және оның талаптарын бұзғаны үшін заңнамаға сәйкес жауапты болады.

11.7. Ұжымдық шартта көзделмеген бөлігінде тараптар қолданыстағы еңбек заңнамасын және өзге де нормативтік актілерді басшылыққа алады.

11.8. Осы ұжымдық шарт өзінің қолданысын жаңа Ұжымдық шарт қабылданған күнге дейін сақтайды.

11.9. Шарт мемлекеттік және орыс тілдерінде бірдей заңды күші бар 3 данада, бір данасы жұмыс берушіде, екіншісі-уәкілетті тұлғада, үшіншісі кәсіподақ комитетінің төрағасында жасалды.

11.10. Осы ұжымдық шартқа оны әзірлеу кезіндегідей тәртіппен жүзеге асырылатын өзгерістер мен толықтырулар енгізілуі мүмкін.

Әкімшіліктен

Бас дәрігердің м. а.

Кәсіподақ ұжымынан
Кәсіподақ комитетінің төрағасы:

Бахытжанов А.С.

Абаева Г.А.



24

**Қостанай облысы әкімдігі денсаулық сақтау басқармасының
«Қостанай қаласының №3 емханасы» КМК ұжымдық шартына
№ 1 қосымша**

Толық материалдық жауапкершілік туралы шарт
(Еңбек ұжымының конференциясында бекітілген және Ұжымдық шарт
талаптарына енгізілген шарт нысаны)

Қостанай қ.

20__ ж. «__» _____

Қостанай облысы әкімдігі денсаулық сақтау басқармасының «Қостанай қаласының №3 емханасы» КМК-на тиесілі материалдық құндылықтардың сақталуын қамтамасыз ету мақсатында бас дәрігердің м. а. Бақытжанов Әміржан Серікбайұлы бұдан әрі «Басшы» деп аталатын, бір жағынан кәсіпорын атынан сөз сөйлейтін және қызметкер _____ (Т. А. Ә., лауазымы, бөлімшесі).

1. Лауазымды атқаратын қызметкер _____ (лауазымның атауы) немесе тауарлық-материалдық құндылықтарды сақтауға тікелей байланысты жұмысты орындаушы _____ (сақтаумен, оған берілген құндылықтарды өңдеу, сату, босату тасымалдау немесе қолдану) кәсіпорын өзіне берген материалдық құндылықтардың сақталуын қамтамасыз ету үшін өзіне толық материалдық жауапкершілік алады және баяндалғанға байланысты міндеттенеді:

а) оған сақтау үшін немесе басқа мақсаттар үшін берілген кәсіпорынның материалдық құндылықтарына ұқыпты қарау және залалдың алдын алу шараларын қабылдау.

б) өзіне сеніп тапсырылған материалдық құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етуге қауіп төндіретін барлық мән-жайлар туралы кәсіпорын әкімшілігіне уақтылы хабарлауға міндетті.

в) өзіне сеніп тапсырылған материалдық құндылықтардың қозғалысы мен қалдықтары туралы есепті жүргізуге, тауар-ақша және басқа да есептерді белгіленген тәртіппен жасауға және беруге міндетті.

г) сеніп тапсырылған материалдық құндылықтарды түгендеуге қатысу.

2. Әкімшілік міндеттенеді:

а) қызметкерге қалыпты жұмыс істеу үшін қажетті жағдайлар жасау және оған сеніп тапсырылған материалдық құндылықтардың толық сақталуын қамтамасыз ету. Қолданыстағы заңнамаға сәйкес кәсіпорынға келтірілген залал үшін жұмысшылар мен қызметшілердің жауапкершілігін, сондай-ақ оған берілген материалдық құндылықтарды өндіру процесінде сақтау, қабылдау, өңдеу, босату, тасымалдау немесе қолдану жөніндегі қолданыстағы нұсқаулықтармен, нормативтермен және ережелермен арттыру.

в) белгіленген тәртіппен материалдық құндылықтарға түгендеу жүргізу.

3. Қызметкердің кінәсінен өзіне сеніп тапсырылған материалдық құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпеген жағдайда, кәсіпорынға келтірілген залалдың мөлшерін айқындауды және оны өтеуді қызметкер қолданыстағы заңнамаға сәйкес жүргізеді

4. Егер зиян оның кінәсінен болмаса, қызметкер материалдық жауапкершілікке тартылмайды.

5. Осы Шарттың күші қызметкерге сеніп тапсырылған кәсіпорынның материалдық құндылықтарымен жұмыс істеудің барлық уақытына қолданылады.

6. Осы Шарт 2-данада жасалды: біріншісі әкімшілікте, екіншісі қызметкерде.

7. Осы Шартқа ТМК тізбесі материалдық үстел бухгалтерінде болады.

Бас дәрігердің м. а.



Бахытжанов А.С.

Нөмірленген тізімген (жығырма бір) бетте
Бас дәрігердің м.а.
А.С.Бахытжанов

