

**«С.Ж.АСФЕНДИЯРОВ АТЫНДАҒЫ ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ МЕДИЦИНА
УНИВЕРСИТЕТІ»
КОММЕРЦИЯЛЫҚ ЕМЕС АКЦИОНЕРЛІК ҚОҒАМЫ**



2020-2025 жылдарға ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ
«С.Ж.Асфендияров атындағы Қазақ ұлттық медицина университеті»
коммерциялық емес акционерлік қоғамының еңбек ұжымы мен жұмыс
берушінің арасында жасалды

Алматы қ., 2020 ж.

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕ

1) Осы ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, Қазақстан Республикасының «Білім беру туралы» Заңына, жалпы, салалық, аймақтық келісімдерге сондай-ақ Қазақстан Республикасының «Кәсіподақ туралы» Заңына сәйкес шешімдер бойынша дайындалған және оның ішінде:

Бірінші тараптан «С.Ж.Асфендияров атындағы Қазақ ұлттық медицина университеті» КеАҚ атынан (мәтінде бұдан әрі-«Кәсіпорын») қазіргі Жарғы негізінде ректор Талғата Сейтжанович Нургожин, және екінші тараптан «С.Ж.Асфендияров ҚазҰМУ жұмысшыларының жергілікті кәсіподағы» Қоғамдық бірлестігі (бұдан әрі-«Кәсіподақ») Сағат Абылкаирович Алтынбеков, бұдан әрі «Тараптар» бірге, жекелеген немесе жоғарыда көрсетілген «Тараптар».

2) Осы шарт мақсатын анықтауда «еңбек ұжымы» дегеніміз Кәсіпорынмен жасасқан еңбек шарт негізінде еңбек қатынасына түскен, жұмыскерлер болып табылады. Кәсіпорын азаматтық-құқықтық шарт негізінде немесе өзге келісім тәртібі негізінде орындалатын жұмысты (қызметті) жүзеге асыратын тұлғалар еңбек ұжымы құрамына енбейді.

3) Осы ұжымдық шарттың орындалуы және еңбек шарттары мен жұмысшылардың әлеуметтік-тұрмыстық жағдайын жақсарту мақсатында Кәсіпорын еңбек құқығы нормаларын құрайтын ішкі нормативтік актілерді қабылдай алады. Кәсіпорынның ішкі нормативтік актілері Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен және Осы ұжымдық шартпен салыстырғанда жұмысшылардың жағдайын төмендетпеуі тиіс.

2. ШАРТТЫҢ МӘНІ

1) Осы ұжымдық шарттың және Кәсіпорын мен жұмысшылар арасындағы еңбек, әлеуметтік-экономикалық және кәсіби қарым-қатынасты реттеуші Тараптардың өзара мүдделерінің қиысуына негізделген құқықтық акті болып табылады.

2) Осы шарттың пәніне заңнамамен салыстырғанда кәсіпорынның жұмысшыларға ұсынатын еңбек жағдайы мен оның төлемақысы, кепілдігі мен жеңілдігі туралы қосымша ереже жатады.

3) Сонымен қатар Осы шартта Кәсіпорын жұмысшылар үшін ерекше мәні бар Еңбек туралы заңнаманың негізгі ережелері келтіріледі.

4) Төмендегі құжаттар мен шарттар, осы шартта көрсетілгендей оның ажырамас бөлігі болып саналады, атап айтсақ:

- Осы шарт;
- «С.Ж.Асфендияров атындағы Қазақ ұлттық медицина университеті» КеАҚ-дағы қосымша үстемақы төлеуге, жұмыс ұзақтығын қысқартуға және жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына құқық беретін ауыр, зиянды (ерекше зиянды) және қауіпті жағдайда жұмыс істейтін құрылымдық бөлімше, кәсіп пен лауазымдардың тізімі, жұмыстардың тізімдемесі (Ұжымдық шарт № 1 қосымша);
- Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы, өндірістік тазалық, жұмысшыларға қауіпсіз еңбек жағдайын жасау шараларының жоспары (Ұжымдық шарт № 2 қосымша).

3. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫҢ МАҚСАТЫ МЕН ҰСТАНЫМДАРЫ

1) Осы ұжымдық шарттың мақсаты:

- Кәсіпорын жұмысшыларының мүдделері мен еңбек құқығын қорғауға кепілдік.
- Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына қосымша Кәсіпорын жұмысшыларының құқықтық нормаларын сақтау және әлеуметтік-экономикалық жағдайын жақсарту;
- Жергілікті еңбек қатынастарын реттеу және Кәсіпорынды басқаруға қатысты жұмысшылар құқығын жүзеге асыру;
- Кәсіпорын жұмысының тиімділігін қамтамасыз ету үшін кәсіпорын жұмысшыларының әлеуметтік-экономикалық мүдделері мен кәсіпорын әкімшілігі қызметін үйлестіру;
- Кәсіпорын және мекеме жұмысшыларының өкілі арасындағы әлеуметтік серіктестік формалары мен ұстанымдарын жетілдіру.

2) Ұжымдық шарт заңнама нормаларын, тараптар өкілінің өкілеттігін, таңдау еркіндігін, оның мазмұнын құрайтын мәселелерді талқылау және шешу, қабылданған міндеттемені орындау шынайылыңған сақтау негізінде тең құқылы Тараптардайындады.

3) Тараптар осы келісім-шартта көрсетілген шарттарды орындаудың міндеттілігін және оның өкілдерінің кінәсінен кейбір ережелерді орындамағаны үшін жауап беретінін растайды.

4. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫҢ ЖАРАМДЫЛЫҚ МЕРЗІМІ ЖӘНЕ ҚОЛДАНУ САЛАСЫ

1) Осы келісім-шарт қол қойылған күннен бастап күшіне енеді және 2025 жылдың 31 желтоқсанына дейін күшінде болады.

Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі өткен жағдайда, ол жаңа ұжымдық шарт жасалғанға дейін ұзартылған болып есептеледі.

2) Ұжымдық шарт Кәсіпорынның қайта құрылғанға (қосылғанға, біріктірілгенге, бөлінгенге, қайта құрылғанға) кездерінде жарамдылығын сақтайды.

3) Кәсіпорын мүлкінің меншік иесі ауысқан жағдайда жарамдылығы үш ай мерзімге сақталады. Осы мерзімде Тараптар жаңа ұжымдық ұжымдық шарт жасау туралы келіссөз бастауға немесе сақтауға, осы ұжымдық шартқа қосымшалар мен өзгерістер енгізу туралы келіссөздер жүргізуге құқылы.

4) Осы ұжымдық шарт Кәсіпорын жойылған, банкрот жариялаған сәттен бастап Кәсіпорын жұмысшыларымен еңбек ұжымдық шарттың тоқтатылған соң күшін жояды.

5) Келісім-шарттың күші жұмыс берушінің мекемесі мен ұйым жұмысшыларына осы келісім-шартты жасағандардың атынан таратылады және оған қосылған жұмыскерлерге қолданылады. Қосылу тәртібі мен шарттары осы ұжымдық шарттың 14 бөлімінде айқындалады.

5. КӘСПОДАҚ МӘРТЕБЕСІ, КӘСПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІКТЕРІ

1) Кәсіподақ Кәсіпорын жұмысшыларының еңбек ұжымының әлеуметтік-кәсіби мүддесін жүзеге асырады және өкілетті оршан болып табылады. Кәсіпорынмен өзара қарым-қатынастағы еңбек ұжымының біртұтас өкілетті өкілі және Осы шарт Қазақстан Республикасының заң күші бар заңнамасында белгіленген өкілеттілік шегінде әрекет етеді.

2) Осы шарт еңбек ұжымының Кәсіподаққа Кәсіпорынмен өзара қарым-қатынаста өз мүдделерін еңбекақыға байланысты келіссөздерге, Кәсіпорын жұмысшыларын қызметтен босатуда, барлық ұжымға қалыпты әрекеттуде еңбек жағдайын тиімді жасау үшін, сондай-ақ, еңбек саласындағы мәселелер мен басқада әлеуметтік-экономикалық қарым-қатынастағы еңбекке байланысты дайындалады және жасалады.

3) Кәсіподақ оқу үдірісіндегі Кәсіпорынның ғылыми-өндірістік қызметі мен әлеуметтік саласындағы ортақ мақсатты жүзеге асыруда өз жауапкершілігін мойындайды және Кәсіпорын қызметінің жоспарларын өмірде іске асыруға өз жұмысын баыттайды.

4) Жұмысшылар Кәсіподақ тарапынан заңдық, материалдық және моральдық тұрғыдан қорғалады. Сайланылған кәсіподақ жұмысшылары сайлау кәсіпорғанының келісімінсіз жұмыстан шығарылмайды.

5) Жұмысшылар конференция, пленум, съезге делегаттардың құрамында қатысса, сондай-ақ, кәсіподақтық оқу кезеңінде негізгі жұмыс орнындағы орташа жалақысы сақталады.

6) Кәсіпорын әкімшілігі Кәсіподақ жұмысына жағдай жасау мақсатында ғимаратын, кеңсе жиһазын, ұйымдастырушы техника, қалалық және қалааралық байланыс құралдарын, ғаламтор бар компьютер, қызметтік автокөлікті аз мерзімде бір реттік қызметтік сапарларға уақытша ақысыз негізде қолдануға мүмкіндік жасайды.

6. ТАРАПТАРДЫҢ ҚҰҚЫҒЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ.

1) Еңбек қарым-қатынасы үдерісіндегі тараптардың міндеттері мен шарттары Қазақстан Республикасының заңдық күші бар заңнамасымен, Осы ұжымдық шарт, еңек ұжымдық шарты және Кәсіпорынның өкілеттілігі шегінде шығарылған ішкі нормативтік актілерімен реттеледі.

2) Тараптардың өзара міндеттемесі:

- ✦ Кәсіпорын және Кәсіподақ қызметі біріге отырып Осы ұжымдық шарттағы талаптарды қатаң сақтауға міндеттенеді және төменгілерді мойындайды:
- Қазақстан Республикасының заңдары мен басқа нормативтік құқықтық актілерінің басымдығын;
- әр Тараптың құқығы мен өкілеттілігін;
- өз міндеттемесін орындауға ұқыптылық;
- заңнамамен белгіленген жұмысшылардың әлеуметтік кепілдігінің бекітілген заңнамасын сақтау және орындау.
- ✦ Кәсіпорын және Кәсіподақ әлеуметтік серіктестікті ынтымақтастықтың қажетті формасы және талаптарды қалыптастырудың элементі ретінде мойындайды, әлеуметтік даулардың алдын алуға немесе реттеуге, ұжымда әлеуметтік келісім мен әлеуметтік бейбітшілікті қалыптастырады, жұмысшылар мен Кәсіпорын әкімшілігі арасындағы әлеуметтік қарым-қатынасы түрлерінің өркениетті формаларын бекітеді.
- ✦ Кәсіпорын және Кәсіподақ Қазақстан Республикасының заңнамасына негізделген Кәсіпорын қызметінің барлық бағыттары бойынша және әлеуметтік серіктестікті жетілдіруде бірлесе жұмыс жасау мен дамытуды қажет деп санайды.
- ✦ Кәсіпорын және Кәсіподақ жұмысшылардың еңбек жағдайын, оқу және демалысын жақсартуға бағытталған шараларды дайындау және орындауда өзара қолдау көрсетеді, өзара келісім бойынша мұндай шараларды бірлесіп атқарады.
- ✦ Жұмысшыларға әлеуметтік қолдау көрсету мақсатында, қолма-қол қаражатына байланысты Кәсіпорынның Кәсіподаққа осы мақсатқа бөлген қаражат көлемі бойынша екі жақ келісе алады.

3) Кәсіподақ құқықтары:

- ✦ Еңбек заңнамасын сақтауға Осы ұжымдық шарттың орындалуына қоғамдық бақылауды жүзеге асырады, Кәсіпорын әкімшілігінен анықталған тәртіпбұзушылықтарды жоюға ұсыныс енгізеді және соған қол жеткізеді.
- ✦ Әкімшілік және Кәсіпорын жұмысшылары арасында туындаған мәселелер бойынша жұмысшылар мүддесін қорғайтын өкілі болады.
- ✦ Кәсіпорындағы еңбекақы жүйесін қайта құруға қатысады.

4) Кәсіподақ міндеттенеді:

- ✦ Осы ұжымдық шартқа және заңдық күші бар еңбек заңнамасына сәйкес жұмысшылар мүддесін қорғау, бекітілген әлеуметтік кепілдікті орындау тұрғысынан жұмысшылар құқығы мен мүддесін шектеуге жол бермеуге.
- ✦ Кәсіпорындағы еңбек заңнамасының нормаларын сақтауға, Кәсіпорын жұмысшыларына заңнама мен ұжымдық шарт ұсынған еңбек, әлеуметтік және басқа да құқықтары, кепілдігі мен жеңілдігін Кәсіпорын әкімшілігінің сақтауына қоғамдық бақылау жүргізуге.
- ✦ Жұмысшыларға еңбек заңнамасының мәселері бойынша тегін кеңес беру және құқықтық көмек көрсетуге.
- ✦ Кәсіпорын әкімшілігімен бірлесіп еңбек дауларын қарастыратын ұжымдық комиссиясының жұмысын қамтамасыз етуге.
- ✦ Келісім комиссиясы аясында еңбек дауларын шешу үшін кәсіпорын әкімшілігімен келіссөз кезінде жұмысшылар мүддесін қорғауға;
- ✦ ұжымдық шартта көрсетілген міндеттемені орындауда ұжымдық еңбек дауларының алдын-алуға ықпалдасуға.
- ✦ Ішкі еңбек тәртібі ережелерін, еңбек тәртібін қамтамасыз ету, тиімді және белсенді шығармашылық, белсенділік пен еңбек тиімділігін арттыруға бағытталған тәрбиелік шараларды қолдануға.
- ✦ Келіссөздердің мүмкіндігін ұжымдағы әлеуметтік қысымның алдын-алу үшін пайдалануға;
- ✦ Жұмысшыларға қолдау көрсету және Кәсіпорын әкімшілігімен бірге отырып Кәсіпорында өткізілетін спорттық-сауықтыру жұмыстары мен мәдени-көпшілік шараларына қаражат бөлу.
- ✦ Кәсіпорын әкімшілігін Кәсіподақ өткізетін өндірістік және оқу үдерісіне зиян келтірмейтін бұқаралық шаралар туралы мәлімет беру.

- ✦ Жұмысшы мерейтойына байланысты кәсіподаққа өтініш жасаса оған көмек беруге және осы мақсатқа кәсіподақ есебінен қайырымдылық көмек беру мүмкіндігін қарастыруға;
- ✦ Жыл сайын Кәсіподақ мүшелеріне жаңа жылдық сыйлық тегін беріледі.
- ✦ Кәсіподақ мүшелеріне материалдық (қайырымдылық) көмек көрсету.
- ✦ ұжымдық шарттың орындалу нәтижесі туралы Жұмысшыларын мәлімет беруге.
- ✦ Осы ұжымдық шарт пен заңдық күші бар заңнамада қарастырылған басқа да міндеттемелерді орындауға.
- ✦ Жұмыскерлердің Кәсіподақ жарнасын кәсіподақ ұйымының Жарғысына сәйкес жұмсауға .

5) Кәсіпорын құқығы:

- ✦ Кәсіподақтан кәсіподақ берген қаражатты бөлу жөнінде және Кәсіпорын жұмысшыларына әлеуметтік-экономикалық қолдау аясында Кәсіподақ қызметі туралы толық және шынайы ақпарат беруді Кәсіподақтан талап ете алады.
- ✦ Кәсіпорын жұмысшыларының Кәсіподақтағы мүшелілігі туралы ақпарат беруді Кәсіподақтан талап ету.
- ✦ Еңбек Кодексіне сәйкес , қызметкердің оқуымен байланысты шығынын өтеумен, кәсіптік дайындығын, қайта дайындығын, біліктілігін көтеруін қамтамасыз етуге.

6. Кәсіпорын міндеттенеді:

- ✦ Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын, Осы ұжымдық -шартты, Кәсіпорын жұмысшыларымен жасалынған еңбек ұжымдық шарт талаптарын сақтауға.
- ✦ Осы ұжымдық шарт және заңдық күші бар заңнама шарттарына сәйкес Кәсіпорын жұмысшылары мен Кәсіподақ құқығын қорғауға.
- ✦ Еңбек қорғауды кешенді басқару, айқындалған тәртіп бұзышылықтарды өз уақытында жою бойынша шаралар қолдануға.
- ✦ Экономикалық және әлеуметтік дәлелдерсіз жұмыс орындарын қысқартуға жол бермеуге;
- ✦ Кәсіпорынның жойылу, қайта ұйымдастырылып, қайта құрылу салдарынан жұмысшылардың жұмыстан шығып қалуы мүмкін жағдайда бір ай бұрын жазбаша түрде Кәсіподаққа ескертуге, жұмысшы мүддесі мен құқығын сақтау жөнінде олармен келіссөз жүргізуге ;
- ✦ Кәсіподаққа Кәсіпорынның еңбек қатынастары саласында болжанған өзгерістері мен олардың орындалу барысы туралы жоспарлары мен тапсырмалары туралы хабардар ету.
- ✦ Кәсіпорындағы еңбек заңнамасы талаптарының сақталуын қоғамдық бақылауды жүзеге асыру мүмкіндігін Кәсіподаққа беру.
- ✦ Ұжымдық шарттың орындалу нәтижесі туралы Жұмысшыларын мәлімет беру.
- ✦ Қабылданатын жұмысшыны еңбек ұжымдық шартындағы мәселелер бойынша және Кәсіподақтағы мүшелілігін анықтау үшін Кәсіподақ төрағасынан кеңес алуға жіберу.
- ✦ Кәсіподақ мүшесі болып табылатын жұмысшылардың айлық жалақысының 1 % -ін кәсіподақ жарнасы ретінде кәсіподақ жарнасын Кәсіпорын бухгалтериясы арқылы Кәсіподақтың есеп шотына аударуға.
- ✦ Мәдени-көпшілік және спорттық-сауықтыру шараларын жүргізу үшін Кәсіподақтың есеп шотына негізгі еңбекақы қорынан 0,7 % (пайыз) ақшалай қаражат аударып отырады.
(«Кәсіподақтар туралы» ҚР Заңының 30 бабы, 2), 3) т.)
- ✦ Тоқсанына бір рет еңбек инспекциясына уәкілетті мемлекеттік мекемеге еңбек және жергілікті мекемеге, Кәсіподақ (жұмыскер өкілі) жазбаша сұрамы бойынша еңбекті қорғау және қауіпсіздік мақсатында ақпарат беру.
- ✦ Еңбек құқығының нормасы бар Еңбек заңнамасымен қарастырылған мәселелерді, Кәсіподақпен келісу актісі арқылы (Мекеме жұмыскерлерінің материалды және еңбек ақысы жүйесі туралы ережесі, Ішкі еңбек тәртібі және т.б.).
- ✦ Қазақстан Республикасының заңдық күші бар заңнамасы, Кәсіпорынның өкілеттілігі шегінде шығарылған ішкі нормативтік актілері мен Ішкі еңбек тәртібі ережелері Кәсіпорын жұмысшыларының құқықтары мен міндеттерін анықтайды.

7. Жұмыс тәртібі

7.1. Жұмыс аптасы.

7.1.1. Кәсіпорында жұмыс аптасының мынадай түрлері белгіленеді:

- 1) **бір демалыс күні бар алты күндік жұмыс аптасы** – жексенбі, - профессорлық-оқытушылар құрамының қызметкерлері, сондай-ақ кәсіпорын кафедраларының құрылымына кіретін оқу-көмекші персоналдың қызметкерлері үшін;
- 2) **бес күндік жұмыс аптасы екі демалыс күні** - сенбі және жексенбі, - әкімшілік-басқару қызметкерлері, кәсіпорын кафедраларының құрылымына кірмейтін оқу-көмекші қызметкерлер, сондай-ақ Қызмет көрсетуші және өзге де қызметкерлер үшін.

7.2. Жұмыс уақытының ұзақтығы.

7.2.1. Жұмыс уақытына кіреді:

- 1) жұмыскердің еңбеке міндеттерін іске асырған уақыты;
- 2) дайындық-қорытынды жұмыстар: әдістемелік және басқа да материалдарды, оның ішінде тұрақты жұмыс орнынан тыс материалдарды дайындау; материалдар, құралдар алу; техникамен, құжаттамамен танысу; жұмыс орнын дайындау және жинау және т. б.;
- 3) еңбек технологиясында, ұйымында, Еңбекті нормалау және қорғау қағидаларында көзделген үзілістер;
- 4) іссапарда болған уақыт;
- 5) мереке және демалыс күндеріндегі кезекшілік, үйдегі кезекшілік;
- 6) жұмыскер өзінің бос уақыты болмай және бос уақыты бола тұра, Кәсіпорын мүддесіне әрекет ету үшін жұмыс орнында жұмысты күткен уақыты;
- 7) еңбек шартымен, кәсіпорынның актілерімен не Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен айқындалатын басқа да кезеңдер.

7.2.2. Қолданыстағы еңбек заңнамасына сәйкес жұмыс уақыты ұзақтығының келесі түрлері қарастырылады:

- 1) калыпты мерзім;
- 2) қысқарған мерзім;
- 3) толық емес жұмыс уақыты.

7.2.3. Жұмыс уақытының калыпты ұзақтығы құрайды:

аптасына 40 сағат .

7.2.4. Жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы қолданыстағы заңнамаға сәйкес белгіленеді:

- 1) он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер үшін:
он төрт жастан он алты жасқа дейін-аптасына 24 сағаттан артық емес;
он алты жастан он сегіз жасқа дейін-аптасына 36 сағаттан артық емес;
оқу жылы ішінде оқуды жұмыспен қоса атқаратын он төрт жастан он алты жасқа дейінгі білім беру ұйымдарының оқушылары үшін - күніне 2,5 сағат, он алты жастан он сегіз жасқа дейінгі оқушылар үшін - күніне 3,5 сағат;
- 2) ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және/немесе қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлер үшін - «С.Ж.Асфендияров атындағы Қазақ ұлттық медицина университеті» КеАҚ-дағы қосымша үстемақы төлеуге, жұмыс ұзақтығын қысқартуға және жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына құқық беретін ауыр, зиянды (ерекше зиянды) және қауіпті жағдайда жұмыс істейтін құрымдылық бөлімше, кәсіп пен лауазымдардың тізімі, жұмыстардың тізімдемесі бойынша айқындайды.
- 3) қызметкерлер үшін - бірінші және екінші топтағы мүгедек - артық емес 36 сағат аптасына.

7.2.5. Кәсіпорында қолданылуы мүмкін режимі қысқартылған жұмыс уақыты көзделген жағдайлардан басқа, қолданыстағы заңнамада:

- 1) 5 жасқа дейінгі балалары бар әйелдер үшін;
- 2) медициналық тексеруден және емделуден өту кезеңінде еңбек қызметімен үйлесімді созылмалы аурулары бар адамдар үшін;
- 3) өндірісте еңбек қабілетін ішінара жоғалтқан адамдар үшін;
- 4) жұмыс орындарына қатысты аттестаттау нәтижелері бойынша қолайсыз еңбек жағдайлары туралы арнайы қорытындысы бар адамдар үшін.

Қызметкерлердің көрсетілген санаттары үшін қысқартылған жұмыс уақытының ұзақтығы құрылымдық бөлімше басшысының дәлелді пікірін немесе қызметкер жұмыс істейтін құрылымдық бөлімше басшысының баянатын ескере отырып, қызметкердің жазбаша өтініші негізінде кәсіпорын ректорының бұйрығымен белгіленеді.

7.2.6. Мереке жұмыс істемейтін күндер қарсаңында жұмыс ұзақтығы бес күндік, сондай-ақ алты күндік жұмыс аптасында 2 (екі) сағатқа қысқартылады.

7.3. Күнделікті жұмыстың ұзақтығы.

7.3.1. Ұзақтығы күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) құрайды:

- 1) бес күндік жұмыс аптасы кезінде күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы апталық норма 40 сағат болғанда-8 сағаттан, апталық норма 36 сағат болғанда-7 сағат 12 минуттан және апталық норма 24 сағат болғанда 5 сағаттан аспауға тиіс.;
- 2) алты күндік жұмыс аптасы кезінде күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы 7 сағаттан, апталық норма 40 сағат болғанда-6 сағаттан, апталық норма 36 сағат және 4 сағат кезінде апталық норма 24 сағат болғанда;
- 3) ұзақтығы, күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) мүгедек-қызметкерлерге бірінші және екінші топтағы жеті сағаттан аспауға тиіс.

7.4. Жұмыс уақытының режимі.

7.4.1. Кәсіпорын кафедраларының құрылымына кіретін профессорлық-оқытушылар құрамының қызметкерлеріне және оқу-көмекші персоналдың қызметкерлеріне жұмыс уақытының режимі кафедраның жұмыс кестесіне сәйкес белгіленеді.

Жұмыс кестесі әр кафедра бойынша жеке кафедра меңгерушісі кәсіпорында бекітілген оқу сабақтарының және басқа жұмыс түрлеріне (әдістемелік, ғылыми, тәрбие, клиникалық және қоғамдық) байланысты және осы Ережеде белгіленген талаптарды сақтай отырып бекітіледі. Оқу сабақтарының кестесіне байланысты кафедраның жұмыс кестесі бір айға немесе оқу семестріне бекітілуі мүмкін.

Оқу сабақтарының кестесін білім алушылардың Еңбек және демалыс режимін және педагог қызметкерлердің уақытын барынша үнемдеуді ескере отырып, педагогикалық мақсатқа сай кәсіпорын әкімшілігі жасайды.

Жұмыс күні шегінде оқытушылар атқаратын лауазымына сәйкес оқу, әдістемелік, ғылыми-зерттеу, тәрбие, клиникалық, қоғамдық жұмыстың барлық түрлерімен, оқу жоспарына, ғылыми-зерттеу жұмысының жоспарына және жеке жоспарға сәйкес айналысуы тиіс.

7.4.2. Кәсіпорынның клиникалық бөлімшелерінің медицина қызметкерлеріне жұмыс тәртібі Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасының және осы Қағидалардың талаптарын сақтай отырып, осы құрылымдық бөлімшелердің ішкі тәртіп ережесімен ауысымды ескере отырып белгіленеді.

7.4.3. Жұмыс уақытының режимі бес немесе алты күндік жұмыс аптасының кестелері бойынша ұйымдастырылмайтын үздіксіз өндірістерде, сондай - ақ өндірістік процестің ұзақтығы не өндірістік қызмет режимі күнделікті жұмыс ұзақтығының нормасынан асып кеткен жағдайларда ауысымдық жұмыс белгіленеді.

Ауысымдық жұмыс кезінде жұмыс ауысымының ұзақтығы, бір жұмыс ауысым кестелерімен белгіленеді қамтамасыз ететін үздіксіз жұмыс персоналының ауысым ұзақтығына тең.

Графики сменности бекітеді Кәсіпорын және жеткізіледі Кәсіпорын әкімшілігі қызметкерлердің назарына кешіктірмей бір ай бұрын оларды қолданысқа енгізгенге дейін. Графики сменности көздеуі тиіс тұрақты демалыс күндері әрбір қызметкер үшін тұрақты бригадалар құрамы мен ауысуы бір күн демалыс кесте бойынша. Кестелерде кесте шегінде ауысуды тоқтату мүмкін болмаған кезде, қайта өңдеу үшін демалыс беру тәртібі ерекше айтылады.

Қызметкердің еңбек шартының бір данасын алуы жазбаша нысанда расталады.

7.4.4. Қызметкерлердің қалған санаттарына кәсіпорынның ішкі нормативтік құжаттарымен жұмыс уақытының режимі белгіленеді.

7.5. Үстеме жұмыс.

7.5.1. Кәсіпорын әкімшілігінің бастамасымен белгіленген жұмыс уақытының ұзақтығы шегінде орындалатын жұмыстардан тыс жұмыстар " үстеме жұмыс" деп түсіндіріледі жұмыс.

7.5.2. Үстеме жұмыстарға жол берілмейді:

- аяғы ауыр әйелдерге;
- он сегіз жасқа толмаған адамдар.

7.5.3. Үстеме жұмыстарға тартуға қолданыстағы заңнамада көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкердің жазбаша келісімімен ғана жол беріледі.

7.5.4. Жұмыс істеген әрбір қызметкер үшін тәулік ішінде-екі сағаттан, ал ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және/немесе қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстарда - бір сағат. Үстеме жұмыстардың жалпы ұзақтығы аспауы тиіс айына он екі сағат және жылына жүз жиырма сағаттан.

7.5.5. Кәсіпорын жұмысшылары жұмыстарын орындауға тартылуы мүмкін емес келісілген еңбек шартында сияқты түнгі кезекшілік, клиникалық базаларда, ургентные дежурства в отпускное время олардың жазбаша келісімімен ғана және белгіленген тәртіппен ақылы.

7.5.6. Еңбек шартында, ұжымдық шартта, келісімдерде, жұмыс берушінің актілерінде айқындалған еңбекке ақы төлеу талаптары Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген талаптармен салыстырғанда нашар бола алмайды. Кезінде ақы төлеу нақты жұмыс істелген уақыт үшін жүргізіледі мөлшері белгіленген тарифтік ставкасының (лауазымдық жалақысын).

7.6. Демалыс, мереке күндері және түнгі уақыттардағы жұмыс.

7.6.1. Демалыс және мереке күндері бастамасы бойынша Кәсіпорынның қызметкердің жазбаша келісімімен жол беріледі, айрықша жағдайларда жұмыскерден жазбаша келісім талап етілмейді:

- төтенше жағдайларды, дүлей зілзаланы немесе өндірістік аварияны болдырмау не олардың зардаптарын дереу жою үшін;
- жазатайым оқиғаларды, мүліктің жойылуын немесе бүлінуін болдырмау және тергеу үшін;
- шұғыл, алдын ала болжанбаған жұмыстарды орындау үшін, оларды жедел орындауға тұтастай алғанда кәсіпорынның немесе оның жекелеген бөлімшелерінің одан әрі қалыпты жұмысы тәуелді болады.

7.6.2. Кәсіпорын әкімшілігінің келісіммен, қызметкердің бастамасы бойынша демалыс және мереке күндері жұмыс жасауға рұқсат етіледі.

7.6.3. Егер қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты бойынша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы басқа жұмыс бойынша демалыстың ұзақтығынан аз болса, жұмыс беруші қоса атқарушы-қызметкердің өтініші бойынша демалыс ұзақтығының айырмасын құрайтын күндерге жалақысы сақталмайтын демалыс береді.

7.6.4. Жұмыскерді демалыс және мереке күндері жұмысқа тарту жұмыс берушінің актісімен (бұйрығымен) рәсімделеді.

7.6.5. Сағат 22-ден таңғы 6 сағатқа дейін Түнгі уақыт болып саналады.

7.6.6. Жұмыскердің түнгі жұмыс уақыты, жұмыскердің күндізгі (сағаттық) жүктемесімен бір жарым есе көп мөлшерде жалақы төленеді.

7.6.7. Жұмыскерді демалыс және мереке күндері және түнгі уақытқа тарту Еңбек кодексінде белгіленген шектеуді сақтаумен жүзеге асырылады.

7.7. Демалыс мерзімі.

7.7.1. Кәсіпорын қызметкерлеріне Қазақстан Республикасының Еңбек және білім туралы қолданылып жүрген заңдарында көзделген барлық демалыс уақыты түрлері беріледі. Бұл ретте реттеу ерекшеліктері тынығу профессорлық-оқытушылық құрамның және ғылыми қызметкерлер.

7.8. Тамақтану және демалу үшін үзіліс.

7.8.1. Жұмыскерге күнделікті жұмыс уақыты бойына (жұмыс ауысымында) демалу мен тамақтануға бір үзіліс беріледі:

- 1) кәсіпорын кафедраларының құрылымына кіретін профессор-оқытушылар құрамының қызметкерлеріне және оқу-көмекші персоналдың қызметкерлеріне - ұзақтығы жарты сағаттан кем емес. Дәл үзіліс уақыты кафедраның жұмыс кестесіне сәйкес белгіленеді;
- 2) кәсіпорынның клиникалық бөлімшелерінің медицина қызметкерлеріне-ұзақтығы жарты сағаттан кем емес.

- Нақты уақыт үзілістен ішкі тәртіп ережелерімен орнатылады деректер құрылымдық бөлімшелерінің;

3) басқа санаттағы қызметкерлерге - ұзақтығы 1 (бір) сағаттан кем емес.

7.8.2. Үзіліс, демалу және тамақтану үшін орнатылуы тиіс кемінде үш сағат кешіктірмей ай бұрын күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының).

7.8.3. Үзіліс, демалу және тамақтану үшін белгіленуі мүмкін кешіктірмей ай бұрын күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) кезінде күнделікті жұмыс уақытының икемді жиынтық есебі ұзақтығы күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) 8 сағаттан артық.

7.8.4. Үзіліс, демалу және тамақтану үшін жұмыс уақытына кірмейді. Ұжымдық өндіріс жағдайлары бойынша үзіліс беру мүмкін емес, Кәсіпорын әкімшілігі қамтамасыз етуге міндетті қызметкерге демалу және тамақтану мүмкіндігін жұмыс уақытында арнайы жабдықталған орында. Мұндай жұмыстардың тізбесін, демалуға және тамақтануға арналған тәртіп пен орын кәсіподақпен келісім бойынша кәсіпорын белгілейді.

7.9. Демалыс.

7.9.1. Кәсіпорын қызметкерлеріне жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақтала отырып, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы, сондай-ақ еңбек туралы қолданылып жүрген заңдарда көзделген басқа да демалыс түрлері беріледі.

7.9.2. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы бөлінеді:

- жыл сайынғы негізгі ақы төленетін еңбек демалысы;
- жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысы.

7.9.3. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын берудің кезектілігі қызметкерлердің пікірін ескере отырып, кәсіпорын бекітетін демалыс кестелерімен белгіленеді. Демалыс кестесі өзгерген жағдайда, өндірістік қажеттілікке байланысты, Кәсіпорын әкімшілігі хабарлауға міндетті қызметкердің, бұл туралы кем дегенде екі апта бұрын еңбек.

7.9.4. Кәсіпорынның қызметкерлеріне белгіленеді және келесі жыл сайынғы еңбек демалысының ұзақтығы күнтізбелік күндермен:

56 (елу алты) күн - педагог қызметкерлерге және педагогикалық қызметкерлерге теңестірілген;

30 (отыз) күн - педагог қызметкерлерге және педагогикалық қызметкерлерге теңестірілген қызметшілер санатына жатпайтын қызметкерлерге;

7.9.5. Қолданыстағы заңнамаға және кәсіпорынның ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес қызметкерлердің жекелеген санаттарына басқа ұзақтықты, бірақ қолданыстағы еңбек заңнамасымен белгіленген ұзақтықтан төмен емес демалыс қарастырылуы мүмкін.

7.9.6. Жыл сайынғы еңбек демалысының ұзақтығы күнтізбелік күндермен есептеледі мереке күндерін есептемегенде, еңбек демалысы күндеріне қарамастан, қолданылатын жұмыс режимдері мен кестелеріне.

7.9.7. Қосымша ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалыстары қолданыстағы заңнамаға сәйкес беріледі.:

1) ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерге, «С.Ж.Асфендияров атындағы Қазақ ұлттық медицина университеті» КеАҚ-дағы қосымша үстемақы төлеуге, жұмыс ұзақтығын қысқартуға және жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына құқық беретін ауыр, зиянды (ерекше зиянды) және қауіпті жағдайда жұмыс істейтін құрымдылық бөлімше, кәсіп пен лауазымдардың тізімі, жұмыстардың тізімне сәйкес беріледі;

2) бірінші және екінші топтағы мүгедектерге ұзақтығы - 6 күнтізбелік күн;

Қызметкерлердің өзге санаттарына жыл сайынғы қосымша демалыс беру және оның ең төменгі ұзақтығы Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленуі мүмкін.

7.9.8. Жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысын берудің тәртібі мен шарттары:

1) қосымша демалыс жыл сайынғы негізгі ақылы демалыстан тыс, ал қызметкердің басқа негіздер бойынша қосымша демалысқа құқығы болған кезде - осы демалыстан тыс беріледі;

2) қосымша демалыс атқаратын лауазымы бойынша көзделген жыл сайынғы негізгі ақылы демалысқа қосылады;

7.9.9. Кәсіпорынның қызметкерлеріне берілетін әлеуметтік демалыстардың мынадай түрлері беріледі:

- жалақы сақталмайтын демалыс;
- оқу демалысы;
- жүктілікке және бала (балаларды) тууға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты демалыс;
- бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс.

7.9.10. Еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша қызметкердің өтініші негізінде жалақысы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін. Жалақысы сақталмайтын демалыс ұзақтығы кәсіпорын әкімшілігімен жұмыскердің өзара келісіммен анықталады.

7.9.11. Демалыс қызметкердің жазбаша өтініші негізінде Кәсіпорын еңбек жалақысы сақталмайтын күнтізбелік бес күнге дейін кезінде:

- некені тіркеу;
- баланың туу;
- жақын туыстары қайтыс болған;

7.9.12. Кәсіпорын қызметкердің демалыс күніне дейін кемінде 5 (бес) жұмыс күні бұрын берілген жазбаша өтініші бойынша қосымша ақы төленетін демалыс күндерін ұсынуға міндеттенеді.:

- қызметкердің неке кию-5 жұмыс күні;
- оның балаларына неке кию - 3 жұмыс күні;
- мерейтой күні – 50, 60, 70, 75 жасқа толу - 1 күнтізбелік күн;
- баланы тууға (асырап алуға) байланысты – 5 күнтізбелік күн;
- жақын туыстарының қайтыс болуына байланысты (анасы, әкесі, балалары, туған аға – інілері, апа-сіңлілері, жұбайы, атасы, әжесі) - күнтізбелік 5 күн;
- жаңа тұрғылықты жерге көшумен-3 (үш) жұмыс күні;
- бастауыш сынып оқушыларының ата-аналарына (10 жасқа дейін) 1 қыркүйек (немесе оқу жылының басқа күні).

7.9.13. Педагог қызметкерлердің педагогикалық өтілі сақтала отырып, ғылыми қызметпен айналысу үшін шығармашылық демалысқа құқығы бар.

7.9.14. Жүкті әйелдерге, бала (балаларды) туған әйелдерге, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған әйелдерге (еркектерге) баланың туылуына байланысты мынадай демалыстар беріледі:

- жүктілікке және босануға байланысты демалыс;
- жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерлерге демалыс;
- бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс.

7.9.15. Бала тууға және Жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға, бала тәрбиесімен айналасуға байланысты демалыс беру Еңбек кодексінің 99,100 баптарында қарастырылған жағдайда жүзеге асырылады.

7.10. Қызметкерлердің жекелеген санаттары немесе топтары үшін кәсіпорынның ішкі нормативтік құжаттарында және еңбек шарттарында жұмыстың өзге режимі көзделуі мүмкін.

8.ЖҰМЫСШЫЛАРДЫ ЕҢБЕКПЕН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ ЖӘНЕ ОЛАРДЫҢ ЕҢБЕГІН ҰЙЫМДАСТЫРУ

1) Жұмысқа қабылдау тәртібі, жұмысшыларды ауыстыру, жұмысшылармен еңбек ұжымдық шартын бұзу Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, заңдарына және мемлекеттік медициналық білім беру ұйымдарының қызметін реттеуші басқа да құқықтық нормативтік актілеріне, Кәсіпорын Жарғысына, Осы ұжымдық шарт пен Кәсіпорынның ішкі нормативтік актілеріне негізделіп реттеледі.

2) Педагогика қызметкерінің мәртебесі.

➤ Педагогикалық қызметкеріне қатарына оқу тәрбие ісіне байланысты, білім беру ісімен айналысатын тұлғалар жатады.

→ Педагогикалық қызметкері мен оған теңдестірілетін тұлғалардың лауазымдық тізімдемесін Қазақстан Республикасының Үкіметі бекітеді.

3) Еңбек шартын жасау.

→ Тараптардың еңбек қатынастары, заңдық күші бар еңбек заңнамасына сәйкес, кәсіпорын мен қызметкер арасында, әрбір қызметкерге жеке келісім-шарт жасаумен рәсімделеді;

→ Еңбек ұжымдық шарты типтік формаға сай жасалады екі данадан кем емес және Тараптардың қолы қойылады. Еңбек ұжымдық шарты жұмысшыда және Кәсіпорын әкімшілігінде бір данадан сақталады. Еңбек ұжымдық шартының Жұмысшыға берілетін данасы жазбаша түрде расталады.

→ Қолданыстағы заңнамамен, Кәсіпорынның ішкі нормативтік актілерімен белгіленген жағдайларда және тәртіпте еңбек шартын жасаудың алдында төменгідей рәсімдер болуы мүмкін:

- лауазымға таңдалу (сайлану);
- конкурс бойынша сәйкес келетін лауазымға уақытша таңдалу;
- лауазымға тағайындалу немесе лауазымға бекітілу;
- белгіленген квота есебінен заңды органдардың уәкілін жұмысқа жіберу;
- еңбек шарты жасалғаны туралы сот шешімін шығару.

→ Қазақстан Республикасының «Білім беру» туралы) Заңына сәйкес ғылыми-педагогикалық қызметкерлерінің (профессор-оқытушылар құрамы, ғылыми қызметкерлер) қызметке алынуы конкурстық негізде жүзеге асырылады.

→ Жұмысшының Кәсіпорынмен қосымша, әр түрлі оқу түрлері, ғылыми, сарапшылық және басқа да жұмыстардың орындалуы, соның ішінде мемлекеттік білім беру стандарттары мен бағдарламалар аясынан тыс оқытудың жаңа технологияларын енгізу және дайындау туралы шарт жасауына құқы бар.

4) Зейнеткерлік жасқа толған адамдарды ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға жіберу жұмысшының жазбаша келісімімен жүргізіледі.

5) Денсаулық жағдайы бойынша басқа жұмысқа уақытша ауыстыру

→ Қызметкер денсаулық жағдайы бойынша медициналық қорытындыда көрсетілген мерзімге неғұрлым жеңіл жұмысқа уақытша ауыстырылады. Тараптардың келісімімен қызметкердің бұрынғы жұмысы бойынша жалақысы сақталады.

→ Басқа жұмысқа ауысуы туралы ұсыныс 7 күн ішінде қаралады.

→ Еңбек міндеттемесін орындауға байланысты өндірістік жарақат алған кезде, кәсіптік ауруға шалдыққанда, немесе өндіріске қатысты емес басқа да денсаулығына зиян келтірген кезде қызметкер басқа жұмысқа уақытша ауысудан жазбаша түрде бас тартқан жағдайда, қызметкермен еңбек шарты Еңбек Кодексінің 58-бабы 1-тармағының 3) тармақшасында көзделген негіздер бойынша тоқтатылады.

6). Еңбек ұжымдық шартына өзгерістер мен толықтырулар енгізу.

→ Еңбек ету жағдайы өзгерген жағдайда еңбек ұжымдық шартына сәйкес өзгертулер мен толықтырулар енгізіледі.

«Еңбек жағдайы» дегеніміз – жалақы келісімі, еңбекті нормалау, жұмыс уақыты мен демалыс режимі, кәсіпті (қызмет) қатар қолдану тәртібі, қызмет көрсету аймағын кеңейту, уақытша жұмыста жоқ жұмысшының міндетін атқару, еңбекті қоғау және қауіпсіздік жағдайы, техникалық, өндірістік-тұрмыстық жағдайы, сондай-ақ, басқа да еңбек жағдайы.

→ Еңбек ұжымдық шартына өзгертулер мен толықтырулар енгізу, соның ішінде, басқа жұмысқа ауыстыру кезінде тараптар жазбаша түрде еңбек шартына қосымша ұжымдық шарт жасау арқылы жүзеге асырылады.

→ Кәсіпорын жұмысшысын еңбек ұжымдық шартында көрсетілмеген жұмысқа тарту тек қана оның келісімімен жасалған ұжымдық шарт негізінде (қызмет көрсету), еңбек шартына қосымша келісім және басқа да Қазақстан Республикасының заңдық күші бар заңнамасы рұқсат еткен жазбаша келісіммен ғана орындалады.

7) Қоса атқару

→ Кәсіпорында жұмысшы мен Кәсіпорын арасында жасалған қоса атқару жөніндегі еңбек ұжымдық шарты негізінде қоса атқаруға рұқсат етіледі.

✦ Қоса атқару түсінігі негізгі жұмысынан басқа бос уақытында еңбек шарты жағдайында басқа ақылы жұмысты орындауды білдіреді.

✦ Еңбек ұжымдық шартында қоса атқарылатын жұмысы туралы қоса атқарылатын жұмыс екендігі міндетті түрде көрсетілуі керек.

8) Қосымша жұмыс - еңбек ұжымдық шартында шартында көрсетілгендей жұмысшы өзінің негізгі жұмысын орындау барысында, басқа лауазымдағы немесе уақытша жұмыста жоқ жұмысшының орнына өзінің негізгі жұмысынан босатылмастан қосымша жұмыс жөнінде жұмысшы мен Кәсіпорын арасында еңбек ұжымдық шартына қосымша келісім жасалады.

9) Қызмет көрсету аймағын кеңейту - жұмыскердің еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулықта) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар жұмыс күнінің (ауысымның) белгіленген ұзақтығы ішінде осындай бос лауазым бойынша қосымша жұмысты орындауы.

10) Уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқару - жұмыскердің еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулықта) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа және осындай лауазым бойынша қосымша жұмысты орындауы - уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқару (алмастыру) арқылы жүзеге асырылуы мүмкін.

Лауазымдарды қоса атқарғаны, қызмет көрсету аймағының кеңейгені немесе уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқарғаны (алмастырғаны) үшін берілетін қосымша ақының мөлшерлерін жұмыс беруші орындалатын жұмыс көлемін негізге ала отырып жұмыскермен келісім бойынша белгілейді.

11) Бос тұрып қалу уақытын ресімдеу тәртібі және бос тұрып қалу уақытына ақы төлеу талаптары

- ✦ **Бос тұрып қалу** - экономикалық, технологиялық, ұйымдастырушылық, өзге де өндірістік немесе табиғи сипаттағы себептер бойынша жұмыстың уақытша тоқтап тұруы;
- ✦ Кәсіпорын жұмысшыны бос тұрып қалу туралы акт шығарылған күннен бастап келесі жұмыс күнінен кешіктірмей, қызметке бос тұрып қалуға жіберілгені туралы электронды пошта, телефон байланысы немесе басқа тәсілдермен хабарлайды.
- ✦ Кәсіпорын және жұмыскерге байланысты емес себептер бойынша бос тұрып қалу жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмайтын мөлшерде немесе Кәсіпорын шешімі бойынша одан жоғары мөлшерде, ал жұмыс берушінің кінәсінен болғанда - жұмыскердің орташа жалақысының кемінде елу пайызы мөлшерінде белгіленеді.

12) Еңбек ұжымдық шартының бұзылуы.

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52 бабында көрсетілгендей Кәсіпорын бастамасы бойынша жұмысшымен негізгі еңбек шарты бұзылады.

Жұмыс орнын қысқарту қажет болғанда белгіленген тәртіп бойынша төмендегідей шаралар жасалады:

- бос орынды жою, қосымша атқарылған жұмыс орны мен уақытша жұмыс жасайтын қызметкерлерді құрылымдық бөлімше жетекшісінің ұсынысы бойынша қысқарту жүргізіледі;
- кәсіпті (лауазымды) қосымша және қоса атқаруға шектеу қойылады (шектеледі);
- ұйымда тараптар орындайтын жұмыс көлемін қысқарту арқылы өз күшімен орындалатын жұмыс көлемін ұлғайту;
- кәсіпорын ішінде жұмыстан босаған қызметкерлерді олардың білімі, біліктілік талаптарына сәйкес басқа бос жұмыс орнына ауыстыру.
- жұмысшылармен еңбек шартын бұзу (тоқтату) төмендегідей негізде болады:
- жұмысшылар штатын қысқарту немесе санын қысқарту;
- атқаратын жұмысқа лауазымы мен біліктілігі сәйкес болмауы салдарынан жұмысшыны жұмыстан босату;
- Кәсіподақтың негізгі пікірі есебімен, еңбек жағдайының өзгеруіне байланысты жұмысшы жұмысын жалғастырудан бас тарту;

Кәсіпорын әкімшілігі Кәсіподақтың негізгі пікірін ескере отырып жоғарыда көрсетілген негізде жұмысшымен еңбек шартын бұзуда Кәсіпорын үшін міндетті немесе шешуші негіз бола алмайды. Кәсіподақтың негізгі пікірін алу үшін Кәсіпорын әкімшілігі өзінің актісінің

жобасын және ол бойынша негіздемені ұсынады.. Кәсіподақ түсірілген акті жобасына 5 (бес) жұмыс күнінен асырмай пікірді береді.

Кәсіпорын әкімшілігі жұмысшылар штаты мен санын қысқартуға байланысты еңбек шартын бұзған жағдайда бір ай бұрын алдағы еңбек шартының бұзылуы туралы жұмысшыға жазбаша хабарлауға міндетті.

Жұмысшылар штаты мен қысқартулар санында біліктілігі жоғары және жұмыс өтілі бар жұмысшыларды жұмысқа қалдыруға айрықша құқық беріледі,

Басқа да тең жағдайларда жұмысқа қалдыруға айрықша құқық төмендегілерге беріледі:

- Отбасылы тұлға - асырауында екі немесе одан көп асыраушысының болуы (жұмысшының толық асырауында немесе одан көмек күтетін еңбекке жарамсыз отбасы мүшесі);
- Кәсіпорында еңбек заңымен немесе кәсіби науқас алған жұмысшы;
- Кәсіпорын жолдамасы бойынша жұмыстан босатылмай біліктілігін көтерген жұмысшы;
- зейнеткерлік жасқа жетпеген тұлғалар (зейнеткерлікке екі жыл қалған);
- 16 жасқа толмаған анасы жоқ балаларды тәрбиелеуші әкелер мен тұлғалар (камқоршы);
- 16 жасқа толмаған балалары бар жалғыз басты аналар.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 52 бабы, 1 тармағы 1). 4). 25) - тармақшасында қарастырылған жағдайлардан басқа жағдайда анасыз балаларды тәрбиелеушілер санатына жатқызылған басқа тұлғалар, аяғы ауыр әйелдер, баласы үш жасқа толмаған әйелдер, жасы он төрт жасқа толмаған бала (он сегіз жасқа дейінгі науқас бала) тәрбиелеуші жалғыз басты аналардың еңбек шарты Кәсіпорын бастамасы бойынша бұзылмайды.

Еңбек шартының аяқталу мерзіміне бір күн қалған әйелдер жүктілігі он екі немесе одан жоғары мерзім екендігін растайтын медициналық қорытынды ұсынған жағдайда Кәсіпорын оның жазбаша етінішін негізге ала отырып еңбек шарт мерзімін балаға қарау демалысынан бастап үш жыл мерзімге ұзартуға міндетті.

Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзудың қосымша негіздері болып Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 52 бабында көрсетілген негіздерден басқа, жұмысшы мен жұмыс беруші арасында негізгі жұмыс болып табылатын ұжымдық шарт жасау болып табылады.

Қоса атқаратын жұмыс туралы еңбек шарты бұзылған жағдайда, өтемақы төлемі қолданылмаған еңбек демалыстары үшін беріледі.

9. ЕҢБЕКТІ НОРМАЛАУ, ЕҢБЕКАҚЫ ТҮРЛЕРІ МЕН ЖҮЙЕЛЕРІ

1) Еңбекті нормалау

Жұмыс уақыты, демалыс уақыты, еңбек тәртібін қамсыздандыру шарттары және еңбек қатынасын реттеудің өзге де мәселелері қазіргі еңбек туралы заңнаманың нормалары мен осы Ұжымдық шарттың ережелерін ескере отырып, Ішкі гәргіп ережелерімен анықталады

Білім алушылардың оқу жүктемесі, сабақ режимі мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттары, санитарлық-эпидемиологиялық ережелер мен нормалар, денсаулық сақтау және білім беру мекемелерінің оқу жоспары мен ұсыныстары негізінде дайындалатын Кәсіпорын бекіткен ережемен анықталады.

Кәсіпорынның профессорлық-оқытушылық құрамының жылдық оқу жүктемесі жұмыс уақытының жылдық нормасы шеңберінде жасалып, Ғылыми кеңес қаулысы негізінде Кәсіпорын басшысымен бекітіледі.

2) Еңбекақы

- Кәсіпорын жұмыскерлерінің еңбекақы жүйесі Еңбек кодексіне, Кәсіпорынның еңбекақы мәселелерін реттейтін өзге де нормативтік құқықтық актілеріне және ішкі нормативтік актілерге сәйкес құрылады.

- Еңбекақы қорын құру мен бөлу тәртібі, еңбекақы түрлері мен өлшемдері, жалақы құрылымы, үстемелер мен ынталандыру сипатындағы іс-шаралардың қолданылу тәртібі Кәсіпорында бекітілген «Еңбекақы жүйесін ұйымдастыру туралы» Ережеге және Кәсіпорынды дамытуға бағытталған ішкі нормативтік актілерге сәйкес анықталады.

- Кәсіпорын өз жұмыскерлерінің еңбек табысын көбейтуге ықпал ететін жағдай жасайды. Осы мақсатқа байланысты әкімшілік еңбек тиімділігін жоғарылатуға бағытталған бастамаларды қолдап, жұмыстың жаңа түрлерін енгізуге, қосымша жұмыс істеуге мүмкіндік жасайды.

- Жұмыскер еңбекақысының барлық түрлерін төмендетуге әкелетін еңбекақының жаңа шарттарын енгізуге немесе еңбекақы шарттарын өзгертуге тек айрықша жағдайларда ғана жол беріледі: Кәсіпорында еңбекақы төлеуге қаражат жеткіліксіз болғанда еңбек заңнамасы нормаларын ескере отырып, езгеріс енгенге дейін кем дегенде бір ай бұрын Кәсіподақ ұйымы алдын-ала хабарлауы тиіс.

- Кәсіпорын жалақыны индексациялауды заңдық күші бар заңнамаға сәйкес жүзеге асыруды өз міндетіне алады.

10. ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЫ МЕН ЕҢБЕКТІ ҚОҒАУ

1) Кәсіпорын еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы, өндірістік санитария бойынша, жұмыскерлердің еңбегі мен өміріне қауіпсіз жағдай жасау бойынша Қазақстан Республикасының заңдық күші бар заңнамасында қарастырылған іс-шаралардың жүзеге асырылуын толықтай өз міндеттемесіне алады.

2) Кәсіпорын міндетті:

- Алдын-алу шараларын жүргізу, өндірістік құрал-жабдықтар мен технологиялық үдерістерді мейлінше қауіпсіз түрлерге ауыстыру арқылы қауіпсіз еңбек жағдайын қамтамасыз етуге, жұмыс орындары мен технологиялық үдерістердегі кез-келген катерді жою бойынша шара қолдануға.

- Еңбек қауіпсіздігін қорғау жөніндегі заңдық күші бар заңнамада қарастырылған ұйымдастырушылық-техникалық іс-шаралардың барлығын жүзеге асыруға.

- Жұмыскерлерге зиянды (аса зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайы мен кәсіби ауруға шалдығу мүмкіндігі жөнінде ескертуге.

- Еңбек қауіпсіздігін қорғау бойынша ішкі бақылау жүргізуге, еңбекті қорғау мен гигиена талаптарына жауап беретін еңбек жағдайының қауіпсіздігін қамтамасыз етуге.

- Кәсіпорындағы қауіпсіздік, еңбекті қорғау жағдайларын, Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғау туралы заңнамасының сақталуын, сондай-ақ өндірістегі қайғылы оқиғалар мен кәсіби ауруға шалдығу жайлы істерді тексеретін еңбек жөніндегі өкілетті ұйымдардың қызметкерлері мен еңбек жөніндегі мемлекеттік өкілетті ұйымдардың аумақтық бөлімшелеріне, еңбекті қорғау жөніндегі жұмыскерлер өкілі мен қоғам қайшыларына бөлетін жасамауға.

- Мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқауларын орындауға.

- Еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы, өндірістік санитария, жұмыскерлердің қауіпсіз еңбегі мен өмірі жөніндегі Іс-шаралар жоспарын дер кезінде әрі толығымен орындауға (Ұжымдық шарттың № 2 қосымшасы).

- Еңбек жөніндегі өкілетті мемлекеттік ұйым мен оның аумақтық бөлімшелерінің, санитарлық-эпидемиологиялық қызмет ұйымдарының қызметкерлері мен жұмыскерлер өкілінің жазбаша сұранысы бойынша Кәсіпорындағы қауіпсіздік жағдайы, еңбекті қорғау туралы қажетті ақпараттарды беруге.

- Еңбек міндеттерін орындау барысында Кәсіпорын жұмыскерлерінің денсаулығы мен өміріне төнген зиян үшін жауапкершілікті сақтандыруға.

3. Кәсіпорын құқылы:

- Жұмыс орындарында тиімді еңбек жағдайын жасағаны және қауіпсіз еңбек жағдайын жасау жөнінде пайдалы ұсыныстар бергені үшін жұмыскерлерді марапаттауға.

- Еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғау жөніндегі талаптарды бұзған жұмыскерлерді Еңбек кодексінде белгіленген тәртіпке сәйкес жұмыстан босатуға және тәртіптік жаза қолдануға.

4). Жұмыскерлер құқығына кепілдік.

- Жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігінің жағдайы мемлекеттік стандарттардың талаптарына, еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғау ережелеріне сай болуы тиіс.

- Кәсіпорынның еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғау бойынша талаптарды бұзуы

салдарынан жұмыс тоқтатылған уақытта жұмыскердің жұмыс орны (қызметі) және орта мөлшердегі жалақысы сақталады.

- Өз өмірі мен денсаулығына немесе айналасындағы адамдарға тікелей қауіп төнген жағдайда жұмыскер жұмыс істеуден бас тартса, оны тәртіпке шақыруға және/немесе материалды жауапкершілікке тартуға жол берілмейді.

-Кәсіпорын тарапынан жұмыс жағдайына қойылатын нормативтік талаптар дөрекі түрде бұзылғанда, еңбек пен демалыстың белгіленген тәртібі, әлеуметтік-тұрмыстық қызмет көрсету нормалары бұзылғанда, жұмыскердің тиісті жеке қорғаныс құралдарымен қамтамасыз етілмеуі салдарынан оның жұмысқа қабілеттілігіне (денсаулығына) шынайы қатер туындаған жағдайда, соңғысы анықталған бұзылыстарды жою жөнінде шара қолданылғанға дейін жұмысты орындаудан бас тартуға құқылы. Ал Кәсіпорын жұмыскердің орта есеptік жалақысы мөлшерінде осыған байланысты туындаған зиянды өтеуге міндетті.

- Жұмыскердің өмірі мен денсаулығына жұмыс барысында зиян келтірілсе, ол шеккен өндірістік залалдың өтемі Қазақстан Республикасы еңбек және азаматтық заңнамаларында қарастырылған тәртіптер мен шарттарға сәйкес жүзеге асырылады.

- Тараптар Кәсіподақтың еңбек жағдайының еңбекті қорғау талаптарына сәйкестігі жөніндегі кез-келген мемлекеттік сараптауға қатынасуға құқылы екендігін негізге алады. Сонымен қоса, ол жұмыскерлердің жұмысқа қабілеттілігіне (денсаулығына) еңбек жағдайының әсерін анықтау мақсатында өзінің тәуелсіз сараптамасын жүргізе алады. Бұл үшін оның мамандандырылған ұйымдар мен қажетті мамандарды сырттан шақыруға құқы бар. Кәсіподақ езі жүргізген тәуелсіз сараптама қорытындысын өз ұсыныстары көрсетілген қаулымен бірге Кәсіпорын әкімшілігіне өткізеді.

5. Әйелдер мен бала тәрбиелеуші басқа да тұлғалардың еңбек жағдайы мен еңбекті қорғау.

■ Кәсіпорын жүкті әйелдер мен 3 (үш) жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді жұмыс уақыты жинақталып есептелетін, жұмыс ауысымының ұзақтығы 8 (сегіз) сағаттан асатын режимдегі жұмыстарға тартпауға міндетті.

■ Жүкті әйелдердің жұмыстан тыс уақытта медициналық тексеруден өтуі мүмкін болмаған жағдайда, Кәсіпорын олардың еңбекақысын сақтай отырып, осы мақсатта жұмыстан босатуға міндетті.

■ Ауыр жұмыстарда, зиянды (аса зиянды) және/немесе қауіпті еңбек жағдайындағы жұмыстарда әйел еңбегін қолдануға тыйым салынады. Әйел еңбегін қолдануға тыйым салынған жұмыстардың тізімін, әйелдердің ауыр жүкті көтеруі мен жеткізуінің шектеулі нормаларын денсаулық сақтау саласындағы өкілетті мемлекеттік ұйымдармен келісе отырып, еңбек жөніндегі өкілетті мемлекеттік ұйымдар анықтайды.

■ Кәсіпорын жүкті әйелдерді түнгі уақыттағы жұмысқа, демалыс, мереке күндеріндегі жұмысқа, жүктемеден тыс жұмысқа тартуға, іссапарға жіберуге, сондай-ақ оларды жыл сайынғы төленетін еңбек демалысынан шақыртып алуға құқылы емес.

■ Кәсіпорын:

- жеті жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді және жеті жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеуші басқа да тұлғаларды;

- медициналық қорытынды негізінде мүгедек балалары немесе ауру отбасы мүшесі ұдайы күтімді қажетсінетін жағдайда, ауру отбасы мүшесін немесе мүгедек балаларын күтуші жұмыскерді жазбаша келісімсіз түнгі уақыттағы жұмысқа, жүктемеден тыс жұмысқа, сондай-ақ вахталық әдіспен орындалатын жұмыстарға іссапармен жөнелтуге құқысы жоқ.

- Бір жарым жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге, бір жарым жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеуші әкелерге (асырап алушыларға) демалыс пен тамактануға бөлінген үзілістер мен ауысымшылық және арнайы үзілістерден тыс баланы (балаларды) тамақтандыру үшін сиректігі әрбір үш сағат сайын төмендегідей ұзақтықтағы қосымша үзілістер беріледі:

- бір балалыға - әрбір үзіліс отыз минуттан кем емес;

- екі немесе одан көп балалыларға - әрбір үзіліс бір сағаттан кем емес.

Баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер жұмыскер өтініші бойынша демалыс пен тамактануға берілген үзіліске қосылады немесе үзіліс уақыттарының қосындысы жұмыс күнінің (ауысымның) басында не соңында еткізіледі.

Баланы (балаларды) тамактандыруға жұмсалған үзілістер жұмыс уақытына кіреді. Үзіліс уақытында әйелдердің (әкелердің, асырап алушылардың) орташа жалақысы сақталады.

- Кәсіпорын жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар әйелдің, үш жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеуші әкенің, асырап алушының, сондай-ақ медициналық қорытындыға сәйкес ауру отбасы мүшесін күтуші жұмыскердің жазбаша арызы бойынша оларға толық емес жұмыс күні режимін ұсынады.

- Кәсіпорын әкімшілігі медициналық қорытынды негізінде жүкті әйелді зиянды және/немесе қауіпті өндірістік факторлардың залалы болмайтын басқа жұмысқа орташа жалақысын сақтай отырып ауыстыруға міндетті.

- Әйелдерді еңбек пен ана болуды үйлестіруге мүмкіндік жасайтын жағдаймен қамтамасыз ету үшін Кәсіпорын:

- 14 жасқа дейінгі балалары (16 жасқа дейінгі мүгедек балалары) бар әйелдерді олардың жазбаша өтініші бойынша түнгі ауысым кезекшілігінен босатуды;

- 8 жасқа дейінгі балалары бар әйелдердің жазбаша өтініші бойынша оларға жалақының сақталуынсыз айына 3 (үш) күнге дейін қосымша демалыс беруді өз міндеттемесіне алады.

6. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау бойынша іс-шараларды қаржыландыру

- Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау бойынша іс-шараларды қаржыландыру Кәсіпорын қаражаты есебінен және Қазақстан Республикасының заңымен тыйым салынбаған өзге де көздер арқылы жүзеге асырылады

- Кәсіпорын жұмыскерлерді шаруашылық жабдықтарымен, жуғыш заттармен және жеке қорғаныс құралдарымен дер кезінде қамтамасыз етеді. Жұмыскерлер бұл мақсатта шығын шекпейді.

- Кәсіпорын Ұжымдық шарттың №1 және №2 Қосымшаларына сәйкес еңбек кепілдігі мен қорғанысын қамсыздандыру бойынша іс-шараларды өткізу үшін қалыптасқан тәртіп бойынша қаражат бөлінісін ұйымдастыруға міндетті.

11. ТАРАПТАРДЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

1) Тараптар еңбек дауыпайда болған жағдайда бірлесе отырып шешу және оған барлық қажетті шаралар қолданамыз деген келісімге келді, ал келісімге келмеген жағдайда соттық тәртіпте шешіледі.

2) Осы Ұжымдық шарт орындалмағаны және/немесе тиісінше орындалмағаны үшін, сондай-ақ еңбек заңнамасының сақталмағаны үшін Кәсіпорын, Кәсіподақ пен Кәсіпорын жұмыскерлері осы Шартқа және Қазақстан Республикасының заңдық күші бар заңнамасына сәйкес жауапқа тартылады.

3) Еңбек келісімінің бір тарабын шығынға (зиян) ұшыратқан жағдайда екінші тарабы оны Еңбек кодексіне және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына сәйкес сот шешімі негізінде өз еркімен өтейді.

4) Кәсіпорынның материалдық жауапкершілігі.

- Кәсіпорын жұмыскердің алдында төмендегілерге материалдық тұрғыдан жауапты:

- жұмыскерді өз жұмыс орнында еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айыру арқылы зиян келтіргені үшін.

- жұмыскердің басқа жұмысқа заңсыз ауыстырылуы, жұмыскерді жұмыс орнына өткізбеу, еңбек келісімінің біржақты өзгертілуі, жұмыстан шығару, еңбек келісімін негізсіз бұзу жағдайларында Кәсіпорын жұмыскерге тиісті еңбекақысын және өзге де тиесілі төлемдерін өтеуге міндетті;

- жұмыскер мүлкіне зиян келтіргені үшін.

Кәсіпорын жұмыскер мүлкіне зиян келтірген жағдайда жұмыскер арыз жазған мерзімнен бастап 30 (отыз) күннің ішінде шығынды толығымен өтеуге міндетті. Келтірілген шығынның көлемі мен оның өтелу тәртібі Қазақстан Республикасының заңдық күші бар заңнамасына сәйкес сот жүзінде тараптардың келісімге келуі арқылы анықталады;

- жұмыскердің өмірі мен/немесе денсаулығына келтірілген зиян үшін.

Жұмыскер өмірі мен/немесе денсаулығына жұмыс барысында тигізілген залал үшін Кәсіпорын Қазақстан Республикасының азаматтық заңнамасында көрсетілген мөлшерде шығынды өтеуге міндетті. Осы тармақта көрсетілген залал жұмыскердің сақтандыру төлемдері

болмаған жағдайда толық көлемде өтеледі. Сақтандыру төлемі бар болған жағдайда Кәсіпорын сақтандыру сомасы мен шығынның нақты мөлшері арасындағы айырымды өтеуге міндетті. Жұмыскердің өмірі мен/немесе денсаулығына келтірілген зиян шығынын өтеу тәртібі Қазақстан Республикасының заңымен белгіленеді.

- Тараптар жұмыскер денсаулығына жұмыс барысында зиян келтірілген жағдайда Кәсіпорынның заңдық күші бар заңнамаға сәйкес зардап шегушіге шығынын өтеуімен қоса, айлық есеп көрсеткішінің 20 (жиырма) өлшемі көлемінде бір реттік жәрдемақы төлейтіндігі туралы келісімге келді. Айлық есеп көрсеткішінің өлшемі тиісті қаржылық жылдың республикалық бюджеті туралы заңымен белгіленген. Еңбек жарақаты салдарынан бұрынғы жұмысын орындай алмайтын жағдайда Кәсіпорын зардап шегушінің келісімімен оны МСЭК қорытындысына сәйкес жаңа мамандыққа оқыту міндетін өз мойнына алады. Оқу мерзімінде зардап шегушіге оның еңбек жарақаты салдарынан алатын зейнетақысына қарамастан, бұрынғы жұмысы бойынша орташа жалақы төленеді. Оқу ақылы болған жағдайда, шығынды Кәсіпорын өтейді.

5) Кәсіпорын жұмыскерлерінің материалдық жауапкершілігі.

- Кәсіпорынның әрбір жұмыскері өзінің еңбек міндеттері мен Кәсіпорын алдындағы міндеттемелерінің орындалуы үшін дербес жауапкершілікке ие. Соның ішінде: өзіне сеніп тапсырылған материалдық құндылықтардың сақталуын, Кәсіпорынның қызметтік, коммерциялық құпиялары мен өзге аса құпия ақпараттарының сақталуын қамтамасыз ету бойынша және басқа міндеттемелердің орындалуына жауапты.
- Жұмыскер Кәсіпорын алдында төмендегілерге материалдық тұрғыдан жауапты:
 - кәсіпорын мүлкін шығынға ұшыратқаны немесе нұқсан келтіргені үшін;
 - жұмыскердің іс-әрекеті (бейқарекеті) нәтижесінде орын алған шығын үшін.
- Жұмыскер Кәсіпорынға тигізген тікелей нақты зиянын өтеуге міндетті. Тікелей нақты зиян ретінде Кәсіпорынның ақшалай мүлкінің шынайы азаюы немесе көрсетілген мүлік жағдайының нашарлауы (соның ішінде, Кәсіпорын жауапкершілігіндегі үшінші тараптардың мүліктері), сонымен қоса Кәсіпорын үшін мүлікті сатып алуға немесе қалпына келтіруге шығын шығару немесе мөлшерден артық қаражат жұмсау айтылады.
- Жұмыскер Кәсіпорынға келтірген шығыны үшін тек зиян түсініксіз жағдайда орын алғанда немесе өте үлкен қажеттілік туындағанда ғана, сонымен қоса Кәсіпорын жұмыскерге тапсырылған мүліктің сақталуына тиісті жағдай жасамағанда ғана жауапкершіліктен босатылады.
- Еңбек кодексі, еңбек келісімі мен осы Ұжымдық шарт бойынша басқа шара қарастырылмаған жағдайда, жұмыскер өзі келтірген зиян үшін орта есеппегі еңбекақысы шеңберінде материалдық жауапқа тартылады.
- Кәсіпорынға келтірген зияны үшін жұмыскер келесі жағдайларда толық көлемдегі материалдық жауапкершілікке тартылады:
 - жұмыскердің толық материалдық жауапкершілікті өзіне қабылдауы туралы жазбаша келісімі негізінде оған тапсырылған мүліктер мен басқа құндылықтардың сақталуы қамтамасыз етілмегенде;
 - бір реттік құжат бойынша есепке берілген мүліктер мен басқа құндылықтардың сақталуы қамтамасыз етілмегенде;
 - алкогольдік, нашақорлық немесе токсикоманиялық (олардың аналогтарымен) масаю жағдайында зиян келтіргенде;
 - өндірудегі материалдар, жартылай дайын өнімдер, бұйымдар (өнімдер), сонымен қоса Кәсіпорынның жұмыскерге қолданысқа берген құралдары, өлшеуіш құрылғылары, арнайы киім мен өзге заттары жетіспегенде, қасақана жойылғанда немесе қасақана бұзылғанда;
 - бәсекелестік шарттарын бұзғып, жұмыс берушіге зиянын тигізгенде;
 - жұмыскердің заңсыз әрекеттерінен салдарынан зиян келтірілгені Қазақстан Республикасының заңында белгіленген тәртіппен расталған жағдайда;
 - Қазақстан Республикасының заңында қарастырылған өзге де жағдайларда.
- Жұмыскерді материалдық жауапкершілікке тарту зиянның себептері тексерілген соң жұмыскер жазған жазбаша түсініктемені ескере отырып жүзеге асырылады.
- Кәсіпорынға келтірілген зиян мөлшері материалдық құндылықтардың сатып алынған

мерзіміне байланысты бухгалтерлік есеп мәліметтері негізінде, инфляция еселеуіштерін қолдана отырып анықталатын баланстық құн бойынша немесе олардың нарықтық құны бойынша айқындалады. Шығынды өтеу жұмыскердің Кәсіпорын алдындағы зиянды әрекеті (бейкарекеті) үшін тәртіптік, әкімшілік немесе қылмыстық жауапкершілікке тартылғанына қарамастан жүзеге асырылады.

- Толық жеке материалдық жауапкершілік туралы келісім Кәсіпорынның он сегіз жасқа толған әрбір жұмыскерімен арада бекітіледі.
- Кәсіпорын мен Кәсіпорын жұмыскерлері осы Шартта және Қазақстан Республикасының қазіргі заңнамасында белгіленген басқа жағдайларда өзара материалдық жауапкершілікке ие.

12. ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР

- 1) Кәсіпорын тарапынан Кәсіпорын жұмыскерлеріне Қазақстан Республикасының заңнамасының сәйкес міндетті саналатын өтемақылық, әлеуметтік сипаттағы барлық төлемдер жүзеге асырылады.
- 2) Кәсіпорын Еңбек кодексінде қарастырылған еңбекке уақытша жарамсыздыққа байланысты және басқа әлеуметтік жәрдемақыларды жұмыскерлерге өз қаражаты есебінен төлеуге міндетті.
- 3) Шарттың № 1 Қосымшасына сәйкес Кәсіпорынның зиянды (аса зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайында жұмыс істейтін жұмыскерлеріне үстемақы, қысқартылған жұмыс күні және қосымша еңбек демалысы тағайындалады.
- 4) Кәсіпорынның педагогикалық қызметкерлеріне негізгі жұмыс орны бойынша тиісті дипломы болған жағдайда үстеме төлем белгіленеді:
 - философия докторы, (PhD) және сала бойынша доктор дәрежесіне 17 АЕК мөлшерінде;
 - ғылым кандидаты дәрежесіне 17 АЕК мөлшерінде және ғылым докторы дәрежесіне 34 АЕК мөлшерінде. <Білім туралы заңның 52 бабы>
- 5) Кәсіпорын тарапынан Кәсіпорынның ішкі нормативтік актілерінде қарастырылған тәртіп бойынша, сонымен қоса келесі жағдайларда жұмыскерлерге материалдық көмек көрсетіледі:
 - 1) Бала туылғанда - 30 АЕК мөлшерде;
 - 2) Некеге отырғанда - 10 АЕК мөлшерде;
 - 3) Ұзақ уақыт жұмыскер ауырғанда немесе оның жақын туыстары сырқаты ұзақ уақытқа созылған жағдайда Кәсіпорын жұмыскерге дәрі-дәрмек сатып алу, денсаулығын түзеу үшін - 20 АЕК мөлшерде;
 - 4) Отбасы мүшелері қаза болғанда (зайыбы, балалары, ата-анасы) - 30 АЕК мөлшерде;
 - 5) Көпбалалы отбасыларға 4 және одан да көп кәмелетке толмаған, 23 жасқа дейінгі колледж және ЖОО-да оқитын студент балалары бар жұмыскерлерге - 20 АЕК мөлшерде;
 - 6) Форс-мажорлы жағдайда – өрт, табиғи апаттарда, ота жасауда және т.б. - 50 АЕК мөлшерде;
 - 7) ҰОС ардагерлеріне - 50 АЕК мөлшерде;
 - 8) Еңбек майданының қатысушыларына - 5 АЕК мөлшерде;
 - 9) Жұмыскер қаза болғанда - 2 (екі) еңбек ақы мөлшерінде, келісімді еңбекақы белгіленген жұмыскерге - 50 АЕК мөлшерде.

Отбасының бірнеше мүшесі Кәсіпорында жұмыс істеген жағдайда материалдық көмек белгіленген мөлшерде олардың біреуіне көрсетіледі.

*АЕК - тиісті қаржы жылының республикалық бюджеті туралы заңмен белгіленетін айлық есепайырым көрсеткіші.

6) Материалдық көмек көрсету және оның нақты көлемі туралы шешімді Кәсіпорын басшысы Кәсіпорынның ішкі нормативтік актілерінде белгіленген тәртіп бойынша жұмыскердің жазбаша өтініші мен оған қосымша берілген растама құжаттар негізінде қабылдайды.

7) Кәсіпорын жұмыскерінің қаза болуына байланысты материалдық көмек туыстарының бірінің жазғуы арқылы беріледі.

8) Қаржылық жағдайға байланысты Кәсіпорын жұмыскерлерге оқу акысын төмендету тәртібімен жеңілдік ұсына алады:

- Кәсіпорында оқитын Кәсіпорын жұмыскерлеріне 20% мөлшерде;;
- Кәсіпорында оқитын Кәсіпорын жұмыскерлерінің балаларына әлеуметтік көмек көрсету туралы ережесіне сәйкес.

Оқу акысын төлеу бойынша жұмыскерге жеңілдік беру туралы шешімді Кәсіпорын басшысы жұмыскердің материалдық жағдайын, отбасының жағдайын және басқа да мәнді факторларды ескере отырып қабылдайды.

9) Кәсіпорын Қазақстан Республикасының заңдық күші бар заңнамасында белгіленген тәртіппен жұмыскерлерді әлеуметтік басқа да сақтандыруларды жүзеге асырады.

13. КӘСІПОДАҚҚА КІРУ ТӘРТІБІ

- Кәсіподақ мүшесі Кәсіподақтың Жарғысын мойындайтын және мүшелік кәсіподақ жарналарын төлейтін Кәсіподаққа мүше болған Кәсіпорынның кез келген жұмысшысы бола алады.
- Кәсіподақ құрамына кіру және шығу алғашқы кәсіподақ мекемесіне жеке өтініш беру арқылы жүзеге асырылады.
- Кәсіподақ төрағасы жұмысшылардың тізімін бекіткен күннен бастап жұмысшы Кәсіподақ мүшесіне қабылданды деп есептеледі.

14. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТҚА ҚОСЫЛУ ТӘРТІБІ МЕН ШАРТТАРЫ

1) Ұжымдық шартқа қосылуға ниет білдірген Кәсіпорын қызметкері жұмыс берушінің және кәсіподақ төрағасының атына тиісті өтініш жібереді.

2) Қызметкердің Ұжымдық шартқа қосылу күні өтініш берген күннен бастап саналады.

15. ҚОРТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1) Жалпы ережелер.

- Тараптар өздерінің осы Ұжымдық шартта көрініс тапқан мақсат-мүдделері осы Келісім бойынша міндеттемелер орындалған жағдайда іске асырылады деген ортақ келісімге келді.
- Тараптар осы Ұжымдық шартта өз күшінде болған кезеңде Кәсіпорын өз ережелерін орындаған жағдайда жұмыскерлер еңбек пен әлеуметтік-экономикалық мәселелер бойынша жаңа талаптарын алға тартпайды және Кәсіпорынға қысым көрсету құралы ретінде жұмысты тоқтатпайды (наразылық жарияламайды) деп өзара келісімге келді. Бұл міндеттеме бұзылған жағдайда Кәсіпорын оған қатысушыларға еңбек тәртібін бұзушыларға арналған шараларды қолдануға құқылы.
- Тараптар осы Ұжымдық шарттың мәтіні оған қол қойылған күннен бастап 10 (он) күннің ішінде Кәсіпорын әкімшілігі арқылы Кәсіпорын жұмыскерлерінің назарына жеткізілуі тиіс деген келісімге келді.
- Кәсіподақ Кәсіпорын жұмыскерлеріне осы Шарт ережелерін түсіндіру, олардың осы Келісімде негізделген құқықтарын іске асыру міндетін өз мойнына алады.

2) Келісім-шартқа өзгерістер енгізу тәртібі.

- Келісім-шарттың күші бар кезінде оған өзгертулер және толықтырулар енгізу тараптардың өзара келісімі бойынша ғана, оны бекітудің заңнамамен белгіленген тәртібімен жасалады деген келісімге келді.
- Аталған Ұжымдық шарттың міндеттемелері өзгертілген жағдайда жұмыскерлердің еңбекақысын төлеп және еңбегін қорғау шарттары негізсіз төмендетілмейді.

3) Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау.

- Осы Ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды сарапшылардың қатысуымен (экономист, заңгер және т.б.) Кәсіпорынның үш өкілінен (Кәсіподақ шешімімен тағайындалады) тепе-теңдік негізде құрылған екіжақты комиссия жүзеге асырады.
- Кәсіпорын мен Кәсіподақ жылына бір рет осы Келісімде қарастырылған міндеттемелердің орындалуы жөнінде бірлескен мәжіліс өткізеді.
- Осы Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау барысында комиссия талабы бойынша

Тараптар үш күндік мерзім ішінде барлық қажетті құжаттарды ұсынуы тиіс.

4) Келісім шарттарының бұзылғаны үшін жауапкершілік.

• Осы Келісімде қарастырылған өз міндеттемелерін орындамағаны және/немесе тиісінше орындамағаны үшін Тараптар Қазақстан Республикасының заңдық күші бар заңнамаға сәйкес жауапкершілікке тартылады.

• Осы Ұжымдық -шарттың шарттарын бұзған Тарап бұзу туралы мәлімдеме алынған күннен бастап бір айдың ішінде жіберілген қателік бойынша жұмыс істеуі қажет.

• Осы Ұжымдық шарт бірдей заңдық күші бар, екі түпнұсқа данада дайындалған. Бір дана Кәсіпорын әкімшілігінде, екіншісі Кәсіподақта, сақталады.

16. МЕКЕН-ЖАЙЫ, РЕКВИЗИТТЕР МЕН ТАРАПТАР ҚОЛЫ

Кәсіпорын:

«С.Ж.Асфендияров атындағы Қазақ ұлттық медициналық университеті» КЕАҚ

БСН 181240006407

Мекен-жайы: ҚР, 050012, Алматы қаласы, Төле би, 94

Банк реквизиті:

ЖСК KZ688562203106071355

«БанкЦентрКредит» АҚ

БСК KСJBKZKX

Тараптардың қолдары:

Кәсіпорын жағынан:

Ректор:

_____ **Т.Нургожин**

Қол қойылған күні

Кәсіподақ:

«С.Ж.Асфендияров атындағы ҚазҰМУ жұмысшыларының жергілікті кәсіподағы» ҚБ

БСН 951240001996

Мекен-жайы: ҚР, 050012, Алматы қаласы, Төле би, 94

Банк реквизиті:

ЖСК KZ368560000000462520

«БанкЦентрКредит» АҚ

БСК KСJBKZKX

Кәсіподақ жағынан:

Төраға:

_____ **С.Алтынбеков**

Қол қойылған күні

«С.Ж.Асфендияров атындағы Қазақ ұлттық медицина университеті» КеАҚ-дағы қосымша үстемақы төлеуге, жұмыс ұзақтығын қысқартуға және жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына құқық беретін ауыр, зиянды (ерекше зиянды) және қауіпті жағдайда жұмыс істейтін құрылымдық бөлімше, кәсіп пен лауазымдардың тізімі, жұмыстардың тізімдемесі

Құрылымдық бөлімшелердің атауы	Лауазым атауы	Еңбек жағдайлары зиянды жұмыс үшін қосымша ақының мөлшері	Психозмоционалды және физикалық белсенділік үшін үстемақы мөлшері
ЛАБОРАТОРИИ			
Ғылыми клиникалық-диагностикалық зертхана			
	Зертхана меңгерушісі, дәрігер-зертханашы, зертхананың аға маманы, зертхана маманы, аға зертханашы, зертханашы, санитар.	20%	
	Медбике	20%	
Ұжымдық пайдаланудағы ғылыми зертхана (орталық)			
	Зертхана меңгерушісі, аға ғылыми қызметкер, кіші ғылыми қызметкер, ғылыми қызметкер, аға зертханашы, зертханашы.	20%	
Эксперименттік медицина зертханасы	Зертхана меңгерушісі, аға зертханашы, медбике, зертханашы.	20%	
Фармакогнозия м химиясының ғылыми-практикалық бақылау-аналитикалық зертханасы	Зертхана меңгерушісі, аға зертханашы/зертханашы	20%	
Виварий			
	Виварий меңгерушісі	25%	
	Жануарларды күту жөніндегі жұмысшы	25%	
КАФЕДРА			
Жалпы Медицина мектебі			
Гистология кафедрасы			
	ПОҚ	25%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	25%	
Сот анатомиясы курсы бар патологиялық анатомия кафедрасы			
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	60%	
Фармакология кафедрасы			
	ПОҚ	25%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	25%	
Клиникалық анатомия курсы бар хирургиялық аурулар кафедрасы			
	ПОҚ	60%	150%
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	60%	
Жедел шұғыл медициналық көмек кафедрасы			
	ПОҚ		150%
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы		
Психиатрия және наркология кафедрасы			
	ПОҚ	40%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	40%	
Жұқпалы және тропикалық аурулар кафедрасы			
	ПОҚ	20%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	20%	
Дерматовенерология кафедрасы			
	ПОҚ	20%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	20%	
Фтизиопульмонология кафедрасы			
	ПОҚ	190%	

Құрылымдық бөлімшелердің атауы	Лауазым атауы	Еңбек жағдайлары зиянды жұмыс үшін қосымша ақының мөлшері	Психозмоционалды және физикалық белсенділік үшін үстеме ақы мөлшері
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	190%	
Кафедра урологии			
	ПОҚ		80%
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы		
Международный медицинский факультет			
Микробиология, вирусология кафедрасы			
	ПОҚ	25%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	25%	
Қалыпты анатомия кафедрасы			
	ПОҚ	60%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	60%	
Акушерлік және гинекология кафедрасы			
	ПОҚ		80%
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы		
Биохимия кафедрасы			
	ПОҚ	25%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	25%	
Педиатрия мектебі			
Балалар жұқпалы аурулары кафедрасы			
	ПОҚ	20%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	20%	
Балалар хирургиясы, анестезиология және реаниматология кафедрасы			
	ПОҚ	20%	150%
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	20%	
Интернатура және резидентура факультеті			
Анестезиология және реаниматология кафедрасы			
	ПОҚ	20%	150%
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	20%	
Онкология кафедрасы			
	ПОҚ		80%
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы		
Оториноларингология кафедрасы			
	ПОҚ		80%
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы		
Офтальмология кафедрасы			
	ПОҚ		80%
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы		
Травматология және ортопедия кафедрасы			
	ПОҚ		80%
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы		
Визуалды диагностика кафедрасы			
	ПОҚ	100%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	100%	
Дене шынықтыру және оялту кафедрасы			
	ПОҚ	20%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	20%	
Стоматология мектебі			
Хирургиялық стоматология кафедрасы			
	ПОҚ		80%
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы		
	Тіс технигі	25%	
	Құюшы	25%	
	Лаборант рентгенкабинета	100%	
Фармация мектебі			
Фармацевтикалық технология кафедрасы			
	ПОҚ	25%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	25%	
Инженерлік пәндер кафедрасы			
	ПОҚ	25%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	25%	
Фармацевтикалық және токсикологиялық химия, фармакогнозия және ботаника кафедрасы			
	ПОҚ	25%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	25%	
Фармация экономикасын ұйымдастыру және басқару кафедрасы			
	ПОҚ	25%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	25%	
Кафедра клинической фармакологии			

Құрылымдық бөлімшелердің атауы	Лауазым атауы	Еңбек жағдайлары зиянды жұмыс үшін қосымша ақының мөлшері	Психосоциалды және физикалық белеңділік үшін үстемесі мөлшері
	ПОҚ	25%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	25%	
Химия кафедрасы			
	ПОҚ	25%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	25%	
Қоғамдық денсаулық сақтау мектебі, Х. Досмұхамедов атындағы			
Эпидемиология және қоғамдық денсаулық кафедрасы			
	ПОҚ	60%	
	ІСБ аға зертханашы, зертханашы	60%	
Университет клиникасы	(Медициналық персонал)		
Балалар орталығы			
Стационар			
Ортопедиялық балалар бөлімшесі			
	Бөлімше меңгерушісі, ортопед-дәрігер		150%
	Орта медициналық персонал: аға медбике, медбике		50%
Хирургиялық балалар бөлімшесі			
	Бөлімше меңгерушісі, дәрігер-уролог, дәрігер-хирург, ОТШ дәрігер-хирург		150%
	Орта медициналық персонал: аға медбике, медбике		50%
Отоларингология бөлімшесі			
	Бөлімше меңгерушісі, Дәрігер-отоларинголог		150%
	Орта медициналық персонал: аға медбике, медбике		50%
Нефрология және экстракорпоралдық детоксикация бөлімшесі (диализ)			
	Бөлімше меңгерушісі, нефролог-дәрігер		150%
	Орта медициналық персонал: аға медбике, медбике		100%
Педиатрия бөлімшесі			
	Эндокринолог дәрігер		150%
Реанимация және қарқынды терапия бөлімшесі			
	Бөлімше меңгерушісі, дәрігер анестезиолог, реаниматолог		150%
	Орта медициналық персонал: аға медбике, медбике		100%
ПАРАКЛИНИКАЛЫҚ ҚЫЗМЕТ			
Клиникалық-диагностикалық бөлімше			
	УДЗ дәрігері, ЭХО КГ дәрігер	60%	
	Дәрігер рентгенолог	100%	
	Дәрігер-отоларинголог, дәрігер гинеколог		150%
	Орта медициналық персонал: Рентген лаборант	100%	
	Санитар	20%	
Экспресс-диагностиканың клиникалық-диагностикалық зертханасы			
	Зертхана Менгерушісі, Дәрігер-зертханашы, Зертхана маманы	20%	
	Орта медициналық персонал: аға зертханашы, фельдшер-зертханашы, зертханашы	20%	
	Санитар	20%	
Қан кабинеті			
	Дәрігер трансфузиолог	20%	150%
	Медбике	20%	
Инфекциялық бақылау			

Құрылымдық бөлімшелердің атауы	Лауазым атауы	Еңбек жағдайлары зиянды жұмыс үшін қосымша ақының мөлшері	Психозомоционалды және физикалық белсенділік үшін үстемеақы мөлшері
	Госпитальдық-эпидемиолог дәрігер	20%	
	Инфекциялық бақылау медбикесі	20%	
	Дезинфектор	20%	
Қалпына келтіру терапия бөлімшесі			
	Зертхана меңгерушісі, ЕДШ дәрігері, физиотерапевт дәрігері	20%	
	Орта медициналық персонал: аға медбике, медбике, ЕДШ бойынша нұсқаушы	20%	
Операциялық блок			
	Орта медициналық персонал: аға медбике, медбике		100%
ІШКІ АУРУЛАР ОРТАЛЫҒЫ			
Клиникалық-диагностикалық бөлімше			
	УДЗ дәрігері, ЭХО КГ дәрігер	60%	
	Орта медициналық персонал: физиокабинет медбикесі	20%	
БМСК ЖӘНЕ ДИАГНОСТИКА ОРТАЛЫҒЫ			
Алғашқы медициналық-санитарлық көмек көрсету бөлімшесі			
	Бөлімше меңгерушісі, жалпы практика дәрігері, учаскелік терапевт дәрігері, акушер-гинеколог дәрігері		150%
	Дәрігер фтизиатр		190%
	Дәрігер онколог		80%
	Орта медициналық персонал: аға медбике, ЖТД медбикесі		100%
Клиникалық-диагностикалық бөлімше			
	УДЗ дәрігері	60%	
	Дәрігер-рентгенолог, дәрігер-флюорограф	100%	
	Орта медициналық персонал: Рентген лаборант	100%	
Офтальмология бөлімшесі			
	Офтальмолог дәрігер		80%
БАСҚА МАМАНДЫҚТАР			
Қызмет көрсету бөлімшелері			
Кір жуатын орын			
	Кір жуатын жұмысшы	30%	
Виварий			
	Виварий меңгерушісі	25%	
	Ғылыми қызметкер	25%	
	Технич.жұмысшы, желдетілетін жасушалар	25%	
	Жануарларды күту жөніндегі жұмысшы	25%	
Шаруашылық жұмыс бөлімі, шаруашылық қызмет			
	Дезинфектор	25%	
	Жинаушы	25%	
	Дәретханалар бойынша тазалаушы	30%	
	Слесарь-сантехник	34%	
	Газэлектрденекерлеуші	34%	

Құрылымдық бөлімшелердің атауы	Лауазым атауы	Еңбек жағдайлары зиянды жұмыс үшін қосымша ақының мөлшері	Психоэмоционалды және физикалық белсенділік үшін үстемесі мөлшері
Осы құжатта қолданылатын ескерту және қысқартулар:			
ҚР ДСӘДМ №1053 бұйрығы	"Жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысына және еңбекақының жоғары мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесін, сондай-ақ оларды беру қағидаларын бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1053 бұйрығы"		
Қаулысына -	Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы		
Қосымша ақы -	Лауазымдық жалақыға қосымша ақы жүргізілетін, тиісті құрылымдық бөлімшелер қызметкерлеріне еңбек жағдайлары үшін белгіленетін пайыздық қатынаста АЙҚЫНДАЛАДЫ.		
БДО -	Базалық лауазымдық жалақы Қазақстан Республикасы Үкіметінің Қаулысына сәйкес айқындалады.		

- Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы, өндірістік тазалық, жұмысшыларға қауіпсіз еңбек жағдайын жасау шараларының жоспары

№ л/п	Шаралар атауы	Орындалу мерзімі	Жауапты орындаушы	Нормативтік-құқықтық актілерге сілтеме
1	Өндірісте қауіпсіздік қызметі мен еңбекті қорғауға және өндірістік жаракат пен кәсіби аурулардың алдын алуға байланысты құқықтық, әлеуметтік-экономикалық, ұйымдастырушылық - техникалық, емдеу – профилактикалық және өзге де шаралар кешенін дайындау және іске асыру	Тұрақты негізде	Зан басқармасының басшысы; Адами ресурстар басқармасының басшысы; ЭЖД жетекшісі	
2	Еңбек жөніндегі өкілетті мемлекеттік орган бекіткен қауіпсіздік қызметі мен еңбекті қорғау жөніндегі нұсқауды қайта қарау, әзірлеу және бекіту. Кәсіпорынның бекітілген нұсқауларымен құрылымдық бөлімшелерін таныстыру.	Тұрақты негізде	ДЭР Жетекшісі	ҚР Еңбек кодексінің 182 бабы; Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 30 қарашадағы № 927 бұйрығы; «Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықты әзірлеу, бекіту және қайта қарау қағидаларын бекіту туралы»
3	Кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелерінде қауіпсіздік пен еңбекті қорғау жұмыстарын ұйымдастыру, үйлестіру және қауіпсіздік пен еңбекті қорғау бойынша бақылау, қауіпсіздік пен еңбекті қорғау бойынша нормативтік құқықтық актілер талаптарын жұмысшылардың орындалуын бақылау.	Тұрақты негізде	ЭЖД жетекшісі	ҚР Еңбек кодексінің 4 бөлімі
4	Қауіпсіздік қызметі мен еңбекті қорғау мәселелері бойынша еңбек жөніндегі өкілетті мемлекеттік орган бекіткен тәртіпке сәйкес жұмысшыларды оқыту, нұсқау жұмыстарын жүргізу (жұмыс орнында кіріспе; орнында алғаш рет; қайталама; жоспардан тыс; мақсатты нұсқаулар), білімін тексеру. Қауіпсіздік қызметі мен еңбекті қорғау мәселелеріне байланысты кәсіпорынның басшы қызметкерлеріне және қауіпсіздік пен еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты тұлғаларға сәйкес білім беру ұйымдарында біліктілік курстарын өткізу және білімін тексеру.	Жүйелі түрде уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген мерзімге сәйкес	ЭЖД жетекшісі	ҚР Еңбек кодексінің 182 бабы; Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы № 1019 бұйрығы " Қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқыту, оларға нұсқама беру және білімдерін тексеру қағидалары мен мерзімдерін бекіту туралы"
5	Адамдарды техникалық ғимараттан және Кәсіпорынның жалпы қолданыстағы ғимаратынан эвакуациялау жоспары бекітілген талалтарға сәйкестігін қамтамасыз ету. Кәсіпорын ғимаратында	Тұрақты негізде	ЭЖД жетекшісі	

	құрылымдық өзгерістер болған жағдайда эвакуациялау жоспарын өз уақытында түзету.			
6	Кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелерінде қауіпсіздік техникасы, еңбекті қорғау және өрт қауіпсіздігі бойынша жауапты тұлға тағайындау. Жауапты тұлғаларды нұсқауларды тіркеу журналымен камтамасыз ету.	30.01.2020ж. дейін	Зан басқармасының басшысы; Адами ресурстар басқармасының басшысы; ЭЖД жетекшісі	
7	Жұмыскерлермен Еңбек келісім шартын жасасу барысында қауіпсіздік пен еңбекті қорғау бойынша талаптардың сақталуын бақылау: - ауыр жұмыс жасайтын, зиянды (аса зиянды) және (немесе) қауіпті жағдайда еңбек ететін жұмысшыларды алдын-ала медициналық тексеруден өткізіп, денсаулық жағдайына байланысты жұмысшының қарсы көрсетілімі жоқ екендігін анықтағаннан кейін ғана еңбек келісім шарттарын жасасу қажеттігін қадағалау; - жасы он сегізге толмаған жасөспірімдермен және ауыр жұмыс жасайтын, зиянды (аса зиянды) және (немесе) қауіпті жағдайда еңбек ететін жұмысшылармен қосымша атқару туралы еңбек келісім шарт жасасуды болдырмауды қадағалау.	Тұрақты негізде	Зан басқармасының басшысы; Адами ресурстар басқармасының басшысы; ЭЖД жетекшісі	ҚР Еңбек кодексінің 2 Бөлігі, 4 Бөлімі, 32 бабы ҚР Еңбек кодексінің 2 Бөлігі, 4 Бөлімі, 26 бабы
8	Кәсіпорынның қаржысы есебінен ауыр жұмыс жасайтын, зиянды (аса зиянды) және (немесе) қауіпті жағдайда еңбек ететін жұмысшыларды, сонымен қатар, жұмысшының еңбек жағдайы өзгерген немесе кәсіби ауру туындаған жағдайда Қазақстан Республикасының заңнамасында бекітілген тәртіп бойынша кезеңдік медициналық тексеру мен зерттеуден өткізуді ұйымдастыру және өткізу.	Жыл сайын, мемлекеттік орган бекіткен мерзімге сәйкес	Зан басқармасының басшысы; Адами ресурстар басқармасының басшысы; ЭЖД жетекшісі ЭҚД жетекшісі	ҚР Еңбек кодексінің 18 Тарауы, 17 тармағы, 182 бабы
9	Еңбек бойынша мемлекеттік өкілетті органмен белгіленген нормаларға сәйкес жұмысшыларды емдеу-профилактикалық тағамды, сүт, тазалау және дезинфекция құралдарымен, жөндеуге арналған арнайы аяқ - киім және киіммен, санитариялық-гигиеналық жағдай жасау.	Тұрақты негізде	ЭЖД жетекшісі ЭҚД жетекшісі	ҚР Еңбек кодексінің 182 бабы; Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1054 бұйрығы «Жұмыс берушінің қаражаты есебінен жұмыскерлерге сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдері, емдік-профилактикалық тағам, арнайы киім және басқа да жеке қорғаныш құралдарын беру, оларды ұжымдық қорғаныш құралдарымен, санитариялық-тұрмыстық

				үй-жайлармен және құрылғылармен қамтамасыз ету қағидаларын бекіту туралы»
10	Еңбек жағдайына байланысты өндірістік нысандарды аттестациялау.	5 жылда 1 рет	ЭЖД жетекшісі ЭКД жетекшісі	Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1057 бұйрығы «Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша мерзімдік аттестаттау қағидаларын бекіту туралы Ереже»
11	Еңбек жағдайына байланысты өндірістік нысандарды аттестациялау нәтижелері бойынша шаралар кешенін орындау: - жұмыс орындарын заңдық күші бар нормативтік құқықтық акт талаптарына сәйкес еңбек жағдайы мен қауіпсіздігін жақсарту бойынша ұйымдастырушылық - техникалық шаралар кешенін өткізу; - бекітілген талаптарға сәйкес келмейтін өндірістік нысандар мен құрал-саймандарды пайдалануды тоқтату туралы, сонымен қатар қажет жағдайда технологияны өзгерту туралы шешім қабылдау; - қауіпті және зиянды еңбек жағдайында жұмыс жасайтын қызметкерлерге еңбекақы және жеңілдіктер мен өтемақы ұсыну шарттарын қарастыру.	Тексеру нәтижелері бойынша	ЭЖД жетекшісі ЭКД жетекшісі Зан басқармасының басшысы; Адами ресурстар басқармасының басшысы;	
12	Кәсіпорынның өрт қауіпсіздігі бойынша шараларды іске асыру: - кәсіпорын ғимаратын сәйкес өртке қарсы құрал-сайман, өрт қауіпсіздігі нұсқаулары және ережелермен қамтамасыз ету; - жұмыскерлерді өрт-техникалық минимум бойынша оқыту өткізу; - кәсіпорын ғимараттарында өрт сөндіргіш құралдары, өрт қауіпсіздік бұрышы, өрт гидрантының болуын және олардың техникалық жағдайын, жарамдылық мерзімін, бекітілген нормативке сәйкестігін тексеру, қажет болған жағдайда заңдық күші бар стандарт пен нормативтерге сәйкес қайта жасақталады.	Үнемі, тоқсанына кемінде бір рет	ЭЖД жетекшісі	Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2014 жылғы 9 қазандағы № 1077 қаулысы. Өрт қауіпсіздігі қағидаларын бекіту туралы
13	Улы, жарылғыш заттар мен материалдардың сақталуын бақылау.	Тұрақты негізде	ЭЖД жетекшісі	
14	Кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелерін медициналық дәрікалтармен қамтамасыз ету.	Тұрақты негізде	ЭЖД жетекшісі ЭКД жетекшісі	Қазақстан Республикасының 18 қыркүйек 2009 жылғы "Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі" Кодексіне сәйкес

				Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 22 мамырдағы № 380 бұйрығы. Алғашқы көмек көрсетуге арналған дәрі кобдишасының құрамын бекіту туралы
15	Трансформаторлық шағын станцияларды қоса алғанда ішкі электр желілерінің, сөндіргіш құралдары мен шамдардың жағдайына бақылау жүргізу.	Тұрақты негізде	ЭЖД жетекшісі	
16	Ортақ қолданатын орындардағы сантехникалық құрал-жабдықтың жұмысын бақылау.	Тұрақты негізде	ЭЖД жетекшісі	
17	Қолданыстағы қазіргі стандарт пен нормативтерге сәйкес Кәсіпорынның оқу корпустары, жатақханаларында, жалпы пайдалану орындарында үнемі дезинфекция жүргізу.	Тұрақты негізде	ЭЖД жетекшісі	
18	Кәсіпорынның ғимараттарын қысқы мерзімге дайындау: - жылу жүйесін және желдеткіш құрылғыларын жөндеу жұмыстарын арттыру, есіктерді бітеу, рамаларды терезелеу.	I қазанға дейін	ЭЖД жетекшісі	
19	Кәсіпорын аумағында қысқы мерзімде қозғалыс қауіпсіздігін қамтамасыз ету: қардан тазалау, жаяу жүргіншілер жүретін жолдарға құм немесе реагент шашу, шағырды қардан тазалау.	Қысқы уақытта	ЭЖД жетекшісі	
20	Ауысымда химиялық заттармен істегені үшін сүт немесе тең бағалы тағам өнімдерін беру.	Еңбек жағдайлары бойынша аттестация нәтижесіне сәйкес	Құрылымдық бөлімшелерінің басшылары	Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1056 бұйрығы. «Жұмыскерлерге сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдерін, емдік- профилактикалық тағам беру нормаларын бекіту туралы»

Тараптар үш күндік мерзім ішінде барлық қажетті құжаттарды ұсынуы тиіс.

4) Келісім шарттарының бұзылғаны үшін жауапкершілік.

- Осы Келісімде қарастырылған өз міндеттемелерін орындамағаны және/немесе тиісінше орындамағаны үшін Тараптар Қазақстан Республикасының заңдық күші бар заңнамаға сәйкес жауапкершілікке тартылады.
- Осы Ұжымдық -шарттың шарттарын бұзған Тарап бұзу туралы мәлімдеме алынған күннен бастап бір айдың ішінде жіберілген қателік бойынша жұмыс істеуі қажет.
- Осы Ұжымдық шарт бірдей заңдық күші бар, екі түпнұсқа данада дайындалған. Бір дана Кәсіпорын әкімшілігінде, екіншісі Кәсіподақта, сақталады.

16. МЕКЕН-ЖАЙЫ, РЕКВИЗИТТЕР МЕН ТАРАПТАР ҚОЛЫ

Кәсіпорын:

«С.Ж.Асфендияров атындағы Қазақ ұлттық медициналық университеті» КЕАҚ
БСН 181240006407

Мекен-жайы: ҚР, 050012, Алматы қаласы, Төле би, 94

Банк реквизиті:

ЖСК KZ688562203106071355

«БанкЦентрКредит» АҚ

ЖСК KCSJBKZKX

Тараптардың қолдары:

Кәсіпорын жағынан:

Ректор:



Кәсіподақ:

«С.Ж.Асфендияров атындағы ҚазҰМУ жұмысшыларының жергілікті кәсіподағы» ҚБ
БСН 951240001996

Мекен-жайы: ҚР, 050012, Алматы қаласы, Төле би, 94

Банк реквизиті:

ЖСК KZ368560000000462520

«БанкЦентрКредит» АҚ

ЖСК KCSJBKZKX

Кәсіподақ жағынан:

Төраға:

