**«Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы»**

**акционерлік қоғамы**

**Қазақстан Республикасының Оқу-ағарту министрлігі**

**C:\Users\Админ\Desktop\transpar-logo.png**

**«Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы»**

**акционерлік қоғамы жұмыс беруші мен**

**қызметкерлер арасындағы**

**ҰЖЫМДЫҚ ШАРТЫ**

**Астана қаласы, 2023 ж.**

**Осы ұжымдық шартта пайдаланылатын негізгі ұғымдар**

**Ұжымдық шарт –** ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін, жұмыскерлердің өкілдері арқылы жұмыскерлер мен жұмыс беруші арасында жасалатын жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт;

**Жұмыс беруші, Қоғам** – «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» акционерлік қоғамы;

**Қызметкерлер өкілі, Кәсіподақ –** «Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі;

**Жұмыскер –** жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға;

**Жұмыскердің отбасы мүшелері -** зайыбы (жұбайы), кәмелетке толмаған балалар, мүгедек балалар, жұмыскердің ата-аналары;

**Балалар –** Қоғам жұмыскерлерінің балалары;

**Мүгедектігі бар адамдар –** тыныс-тіршілігінің шектелуіне және оны әлеуметтік қорғау қажеттігіне алып келетін, ауруларға, мертігулерге (жаралануға, жарақаттарға, контузияларға), олардың зардаптарына, бұзылуларына байланысты организм функциялары тұрақты бұзылып, денсаулығы нашарлаған адам;

**Жақын туыстар –** ата-аналар (ата-ана), балалар, асырап алушылар, асырап алынғандар, ата-анасы бір және ата-анасы бөлек ағалы-інілер мен апалы-сіңлілер (аға-қарындастар), ата, әже, немерелер;

**Қашықтан жұмыс істеу** – жұмыс беруші тұрған жерден тыс жерде ақпараттық-коммуникациялық технологияларды қолдана отырып, еңбек процесін жүзеге асырудың ерекше нысаны;

**Арнайы қозғалыс құралдары:**

1) жабық арба креслосы;

2) серуендеуге арналған кресло-арба;

ҚР ЕК- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі;

ПОҚ-профессорлық-оқытушылық құрам.

**1 бөлім. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР**

* 1. Ұжымдық шарт әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық құжат болып табылады, тараптардың мүдделерін құрметтеу және теңдік қағидатын негізге ала отырып, Қоғамда тиімді жұмысты қамтамасыз ету мақсатында ҚР ЕК сәйкес жасалды.
  2. Ұжымдық шарттың мәні Қазақстан Республикасының заңнамасымен салыстырғанда еңбек жағдайлары, оған ақы төлеу, қоғамда берілетін жұмыскерлердің кепілдіктері мен жеңілдіктері туралы қосымша ережелер болып табылады.
  3. Осы Шарт әлеуметтік әділеттілік, серіктестік, Жұмыскерлер үшін әлеуметтік және еңбек кепілдіктерін сақтау қағидаттарын іс жүзінде жүзеге асыру мақсатында жасалған және жұмыскерлердің әлеуметтік қауіпсіздігін арттыруға бағытталған.

1.4. Ұжымдық келіссөздер, осы Ұжымдық шартты жасасу және өзгерту кезінде Қоғамды Басқарма Төрағасы немесе оның уәкілетті тұлғалары ұсынады.

Ұжымдық келіссөздер жүргізу, осы Ұжымдық шартты жасасу және өзгерту, оның орындалуын бақылауды жүзеге асыру кезіндегі жұмыскерлердің мүдделерін ҚР ЕК 20-бабының 1-тармағына сәйкес бастауыш кәсіподақ ұйымдары органдары атынан Кәсіподақ (бұдан әрі – Кәсіподақ комитеті), сондай-ақ «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» акционерлік қоғамы қызметкерлері арасында 2023-2025 жылдарға арналған ұжымдық шарт жасасу туралы келіссөздер жүргізу тәртібі туралы Келісімге сәйкес өзге де тұлғалар білдіреді.

* 1. Осы ұжымдық шарттың іс-әрекеті Жұмыс берушіге және Қоғам жұмыскерлеріне және оған қосылған жұмыскерлерге жазбаша өтініш негізінде қолданылады. Қосылу тәртібі осы Шартқа №1 Қосымшада көзделген.

1.6. **Ұжымдық шарт 2023 – 2025 жылдарға жасалған және осы шартқа қол қойылған сәттен бастап күшіне енеді.**

Тараптар жаңа Ұжымдық шарт жасасу жөніндегі келіссөздер осы Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін 2 (екі) ай қалғанда басталатыны туралы келісімге келді.

1.7. Тараптар Қоғамның тұрақты және тиімді жұмысы қолданыстағы заңнама арқылы еңбек қатынастары мен әлеуметтік әріптестікті ұжымдық-шарттық реттеу негізінде ғана мүмкін болатынын мойындайды.

1.8. Ұжымдық келіссөздер жүргізу және Ұжымдық шарттың жобасын дайындау, оны жасасу және өзгерту үшін, сондай-ақ Ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды ұйымдастыру үшін тараптардың шешімі бойынша Тараптардың қажетті өкілеттіктері берілген өкілдерінен әлеуметтік - еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі комиссия (бұдан әрі-Комиссия) құрылады.

1.9. Ұжымдық шарттың ережелері Тараптардың басшылығы мен орындауы үшін міндетті болып табылады. Тараптардың ешқайсысы Ұжымдық шарттың кез келген тармағының қолданылуын біржақты тәртіппен өзгертуге немесе тоқтата тұруға құқылы емес. Осы Ұжымдық шарттың немесе оның жекелеген тармақтарының қолданылуы осы ұжымдық шартқа қосымша келісімге қол қою нысанындағы Комиссияның шешімімен тараптардың өзара келісімі бойынша ғана тоқтатыла тұруы мүмкін.

Ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар Тараптардың жалпы келісімімен енгізіледі. Тараптардың бірінің келіссөздерді бастау туралы талаптары екінші Тарап үшін міндетті болып табылады. Ұжымдық шартқа енгізілген барлық толықтырулар мен өзгерістерді Жұмыс беруші мен Кәсіподақ өкілдерінің арасынан құрылатын Комиссия алқалы түрде қарайды, Ұжымдық шарттың ажырамас бөлігі болып табылатын және онымен тең заңды күші бар тараптар қол қоятын қосымша келісіммен ресімделеді.

Ұжымдық шарттың ережелерін түсіндіру Тараптардың өзара келісімі бойынша жүзеге асырылады.

1.10. Қоғамды қайта ұйымдастыру кезеңінде Ұжымдық шарт жаңасы жасалғанға дейін әрекет етеді. Егер ұйым таратылса немесе банкрот деп танылса, ұжымдық шарт барлық Жұмыскерлермен еңбек шарттары тоқтатылған күннен бастап қолданысын тоқтатады

1.11. Тараптар жұмыс берушінің төмендегі актілері бастауыш кәсіподақ ұйымдарының кәсіподақ комитеттерімен келісім бойынша қабылданатыны туралы келісімге келді:

- ішкі еңбек тәртібі ережелері;

- ПОҚ оқу жүктемесі;

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулық.

**2-БӨЛІМ.**

**ЖҰМЫСКЕРКЕРЛЕРГЕ АРНАЛҒАН КЕПІЛДІКТЕР, ЕҢБЕКТІ ҰЙЫМДАСТЫРУ ЖӘНЕ НОРМАЛАУ, ЖАЛАҚЫ, ҚОСЫМША ЖӘНЕ ҮСТЕМЕ АҚЫЛАР**

**Жұмыс беруші:**

2.1. Жұмыскердердің ең төменгі жалақысының кепілдігі ретінде штаттық кестенің және ең төменгі жалақының негізінде айқындалатын тарифтік ставкалар мен жалақыны қолдану.

2.1.1. Жалақы Жұмыскерлерге ай сайын ақшалай түрде төленеді. Жалақы жұмыскерлерге төлем жасалған айдан кейінгі айдың 10-нан кешіктірілмей төленуі керек.

2.1.2. Жұмыс беруші әрбір жұмыскерге тиісті кезең ішінде оған тиесілі жалақының құрамдас бөліктері, жүргізілген ұстап қалулардың мөлшерлері мен негіздері туралы, оның ішінде ұстап қалынған және аударылған міндетті зейнетақы жарналары туралы, сондай-ақ төленуге тиісті жалпы ақша сомасы туралы мәліметтерді жазбаша немесе электрондық нысанда ай сайын хабарлауға міндетті.

2.2. Жұмыскердiң ең төменгi айлық жалақысының мөлшерлемесi тиiстi қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының Заңында белгiленген ең төменгi айлық жалақыдан төмен емес белгiленсiн.

2.3. Жұмыскерлерге еңбекақы төлеу бойынша лауазымдық айлықақы тиісті лауазымдардың біліктілік сипаттамаларының талаптарына сәйкес және штаттық кестеде белгіленген жалақымен белгіленеді.

2.3.1. Жұмыскердің жалақысы (ПОҚ-дан басқа) негізгі (лауазымдық айлықақы) және қосымша бөліктен тұруы мүмкін. Жалақының қосымша бөлігі Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында көзделген/тыйым салынбаған қосымша ақылар мен еңбекақы төлеудің өзге де түрлерін қамтуы мүмкін.

2.3.2. ПОҚ жалақысы келесіден қалыптасады:

1) негізгі бөлігі (лауазымдық айлықақысы);

2) белгілі бір критерийлердің болуы үшін үстемеақылар (бұл үстемеақылар қаржы қаражаты жетіспеген және қаржылық жағдайы нашарлаған кезде белгіленбейді);

3) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында көзделген/тыйым салынбаған қосымша ақылар мен еңбекке ақы төлеудің өзге де түрлері.

2.3.3. Жұмыс беруші уақытша немесе біржолғы сипаттағы жұмыстарға сағат бойынша ақы төлеуді белгілеуге құқылы, егер мұндай қажеттілік ұйым қызметінің барысында туындаса.

2.3.4. Штаттық ПОҚ-ның сағаттық еңбекақысы және шақырылған ПОҚ-ның еңбекақысы мен қызметтерінің мөлшері Қоғам Басқармасының шешімімен айқындалады.

2.3.5. Шақырылған ПОҚ-ға сағаттық ақы төлеу белгілі бір жұмыстарды орындауға жасалған шарт немесе өтелмелi қызмет көрсету шарты негізінде жүргізіледі.

2.3.6. Оқу жүктемесі белгіленген ПОҚ айлық жалақысының мөлшері оқу жүктемесінің көлеміне тікелей байланысты және бір айдағы жұмыс күндерінің санына байланысты емес. Көрсетілген жұмыскерлердің айлық жалақысы олардың нақты оқу жүктемесіне қарай есептеледі.

2.3.7. ПОҚ оқу жүктемесінің (педагогикалық жұмысының) көлемі оқу жоспары, оқу бағдарламалары, кадрлармен қамтамасыз етілуі бойынша сағаттар санына, осы ұйымдағы басқа да нақты жағдайларға сүйене отырып белгіленеді. Оқытушының 1 (бір) ставкасына академиялық сағаттардың саны 600 (алты жүз) сағаттан аспауы тиіс.

2.3.8. Оқу жылы ішінде оқытушының оқу жүктемесінің еңбек шартында немесе Жұмыс берушінің бұйрығында көрсетілген оқу жүктемесімен салыстырғанда төмендеуі немесе ұлғаюы мүмкін:

- тараптардың өзара келісімі бойынша;

- Жұмыс берушінің бастамасы бойынша мынадай жағдайларда: оқу жоспарлары мен бағдарламалары бойынша сағат және контингент саны азайған жағдайларда; уақытша жұмыста болмаған Жұмыскерді алмастыру үшін өндірістік қажеттілікке байланысты оқу жүктемесінің көлемін уақытша ұлғайту (Жұмыскердің оның келісімінсіз ұлғайтылған оқу жүктемесін орындау ұзақтығы мұндай жағдайда күнтізбелік жыл ішінде бір айдан аспауы тиіс); бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты демалысты тоқтатқан немесе осы демалыс аяқталғаннан кейін жұмыскерлер жұмысқа қайта оралған жағдайларда тоқтатылады.

2.3.9. Төтенше жағдай туындаған кезде Жұмыс беруші мен Жұмыскерге байланысты емес себептер бойынша бос уақыттарда жұмыскерге жалақыны есептеу орташа жалақының кемінде 50 %-ы мөлшерінде, бірақ заңнамада белгіленген айлық жалақының ең төмен мөлшерінен төмен емес мөлшерде жүргізіледі.

2.3.10. Қашықтықтан жүргізілетін еңбекке ақы төлеу еңбек шарты тараптарының келісімімен айқындалады, бірақ жұмысты қалыпты жағдайда жүзеге асыратын осы мамандық жұмыскерлері үшін белгіленген еңбекке ақы төлеу мөлшерінен төмен болмауы тиіс. Уақытша қашықтан жұмыс істеу кезіндегі жалақы еңбек шартында не келісімде келісілген жұмыс көлемі сақталған кезде толық мөлшерде төленеді

2.4. Тарифтік ставкаларды (лауазымдық айлықақы) көтеру/төмендету туралы шешім ҚР ЕК талаптарын сақтай отырып және Қоғамның қаржылық-экономикалық мүмкіндіктерін ескере отырып қабылдануы тиіс.

2.5. Осы ұжымдық шартқа №2 қосымшаға сәйкес экологиялық апат аймақтарында (Арал маңы) тұрғаны үшін еңбекақы төлеу коэффициентті қолдана отырып белгіленсін.

Осы ұжымдық шартқа №2 қосымшаға сәйкес жұмыскерлерге ядролық сынақтардың (Семей ядролық сынақ полигоны) әсеріне ұшыраған аумақтарда тұрғаны үшін қосымша еңбекақы төлеу жүргізілсін.

2.6. Еңбек шартында көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа немесе осындай лауазым бойынша қосымша жұмыс орындайтын не уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін өзінің негізгі жұмысынан босатылмай орындайтын жұмыскерлерге қосымша ақы төлеу.

2.6.1. Егер уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру алмастыратын жұмыскердің лауазымдық міндеттеріне кіретін болса, уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқарғаны (алмастырғаны) үшін жұмыскерлерге қосымша ақы төлеу жүргізілмейді.

2.6.2. Қосымша ақылар мен үстемеақыларды Басқарма Төрағасы орталық аппараттың әрбір Жұмыскері үшін, сондай-ақ филиалдардың директорлары мен олардың орынбасарлары үшін еңбекақы төлеу қоры шегінде дербес белгілейді және күшін жояды.

2.6.3. Филиалдардың жұмыскерлері үшін қосымша ақылар мен үстемеақыларды тиісті филиалдың директоры қолданыстағы еңбек заңнамасында көзделген тәртіппен белгілейді.

2.6.4. Қосымша ақылар мен үстемеақылардың мөлшерін жұмыс беруші орындалатын жұмыс көлеміне қарай қызметкермен келісім бойынша белгілейді, бірақ ПОҚ сағаттық төлемінен басқа, лауазымдық жалақының 50% -ынан аспауы тиіс.

2.6.5. ПОҚ штаттық жұмыскерлерінің бюджеттен тыс қаражаттан ақылы курстар, семинарлар өткізгені үшін сағаттық еңбекақысы осы Ұжымдық шарттың 2.3.4-тармағына сәйкес лауазымдық жалақыға қосымша ақы түрінде жүзеге асырылады.

2.6.6. ПОҚ штаттық жұмыскерлерінің белгіленген оқу жүктемесінен тыс бюджет қаражаты есебінен қаржыландырылатын курстарды өткізгені үшін сағаттық еңбекақысы, егер уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру алмастырушы жұмыскердің лауазымдық міндеттеріне кіретін болса, уақытша болмаған жұмыскерің міндеттерін орындау (алмастыру) жағдайларын қоспағанда, осы Ұжымдық шарттың 2.3.4-тармағына сәйкес лауазымдық жалақыға қосымша ақы түрінде жүзеге асырылады.

2.6.7. Дербес және ынталандырушы үстемеақылар мен қосымша ақылар жұмыстың соңғы 6 (алты) айы кезеңінде тәртіптік жаза алған және белгіленген тәртіппен алынбаған Жұмыскерге белгіленбейді.

2.6.8. Корпоративтік хатшыға, ішкі аудит қызметінің жұмыскерлеріне және әдеп жөніндегі уәкіл-комплаенс - офицерге лауазымдық жалақының, қосымша ақының және үстемеақының мөлшері еңбекақы төлеу қоры шегінде Қоғамның Директорлар кеңесінің шешімімен белгіленеді.

2.7. Еңбекақы төлеуге бөлінген қаражатты үнемдеу есебінен Қоғам қызметкерлеріне сыйлықақылардың мынадай түрлерін төлеуді көздеу:

* белгілі бір кезеңдегі жұмыс қорытындылары бойынша сыйлықақы;
* Қазақстан Республикасының ұлттық, мемлекеттік, кәсіби (Мұғалімдер күні) мерекелеріне сыйлықақы;
* тиісті функционалдық лауазымдық міндеттерді орындаудағы ерекше үлесі үшін (бастама), ерекше өзектілігі мен маңыздылығы, күрделілігі және жұмыстағы басқа да жетістіктері үшін тапсырмаларды орындағаны үшін сыйлықақы;
* Scopus, Web of Science және Thomson Reuters дерекқорларына кіретін халықаралық басылымдарда жарияланған 50 (елу) АЕК мөлшерінде және Қазақстан Республикасы Оқу-ағарту министрлігінің Білім саласында сапаны қамтамасыз ету Комитеті ұсынатын басылымдарда 30 (отыз) АЕК мөлшерінде ғылыми еңбектерді жариялағаны үшін сыйлықақы.

2.7.1. Белгілі бір кезеңдегі жұмыс қорытындылары бойынша сыйлықақы ұжым белгілі бір кезеңге ұжым алдына қойылған жобаларды немесе өндірістік тапсырмаларды іске асыру бойынша жоғары өндірістік көрсеткіштерге қол жеткізген жағдайда есепті кезеңдегі жұмыс қорытындылары бойынша Жұмыскерлерге есептеледі және Басқарма Төрағасының не оны алмастыратын адамның бұйрығымен айқындалады және ресімделеді.

2.7.2. Белгілі бір кезеңдегі жұмыс қорытындылары бойынша сыйлықақы еңбек демалысы жағдайында, еңбекке жарамсыздық кезеңінде, зейнетақы төлемдерін тағайындау кезінде және Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген басқа да жағдайларда орташа жалақыны есептеу кезінде ескеріледі.

2.7.3. Ұлттық, мемлекеттік және кәсіптік (Мұғалімдер күні) мереке күндеріне сыйлықақы беру туралы шешім, сыйлықақы мөлшері бюджеттік комиссияның шешімі негізінде Қоғамның Басқарма Төрағасының не оны алмастыратын адамның бұйрығымен айқындалады және ресімделеді. Бұл сыйлықақы барлық штаттық персоналға, оның ішінде уақытша болмаған жұмыскерді ауыстыру уақытына қабылданған, сондай-ақ Ұжымдық шарттың 2.7.6-тармағы сақталған жағдайда еңбекке уақытша жарамсыздығына байланысты болмаған жыл сайынғы ақылы еңбек демалыстарында, қызметтік іссапарларда жүрген жұмыскерлерге төленеді.

2.7.4. Тиісті функционалдық лауазымдық міндеттерді (бастама) орындаудағы ерекше үлесі үшін сыйлықақы, ерекше өзектілігі мен маңыздылығы, күрделілігі және жұмыстағы басқа да жетістіктері үшін есепті жылы кемінде 3 (үш) ай жұмыс істеген және есепті кезеңде тиісті сапада жұмыста жоғары нәтижелерге қол жеткізген қызметкерге есептеледі. Бұл сыйлық Қоғамның Басқарма Төрағасының не оны алмастыратын адамның бұйрығы негізінде төленеді.

2.7.5. Scopus, Web of Science және Thomson Reuters дерекқорларына кіретін халықаралық басылымдарда 50 (елу) АЕК мөлшерінде шығарылған және Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің Білім саласындағы сапаны қамтамасыз ету комитеті ұсынатын басылымдарда 30 (отыз) АЕК мөлшерінде ғылыми еңбектерді жариялағаны үшін сыйлықақы жұмыскердің филиалдарда персоналды басқару жөніндегі функцияларды іске асыратын құрылымдық бөлімшеге, орталық аппараттың ғылыми қызмет мониторингі жөніндегі функцияларды іске асыратын құрылымдық бөлімшесіне растайтын құжаттарды ұсынуы және Қызметкерге сыйақы беру туралы құрылымдық бөлімше басшысының қолдаухаты кезінде біржолғы есептеледі (құрылымдық бөлімше басшысының және филиал директорының тиісті қызметтік жазбаны/хатты ресімдеуі). Бұл басылым мұғалімдердің кәсіби дамуымен байланысты болуы керек.

Осы сыйлықақыны төлеу Қоғамның Басқарма Төрағасының не оны алмастыратын адамның бұйрығымен айқындалады және ресімделеді.

2.7.6. Жұмыскерге сыйлықақы беру жүзеге асырылмайды:

* алынбаған тәртіптік жаза болған кезде;
* егер осы Ұжымдық шартта өзгеше көзделмесе, Қоғамдағы жұмыс өтілі бір айдан аз болған кезде;
* сынақ мерзімі кезеңінде;
* жүктілікке және баланың (балалардың) туылуына, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуына байланысты демалыстағы жұмыскерлерге, бала үш жасқа толғанға дейін оның күтімі бойынша жалақысы сақталмай, белгілі бір жұмысты орындау уақытына еңбек шарты талаптарында жұмыс істейтін жұмыскерлерге және қоса атқаратын жұмыскерлерге, негізгі жұмыс орны бойынша емес;
* қаржылық қаражаттың жетіспеушілігі және қаржылық жағдайдың нашарлауы.

2.7.7. Ұйым ішіндегі жұмысты қоса атқаратын адамдар үшін сыйақы негізгі лауазымы бойынша есептеледі. Қоса атқаратын (сыртқы қоса атқарушы, белгілі бір жұмысты орындау уақытына, маусымдық жұмысты орындау уақытына) және белгілі бір жұмысты орындау уақытына еңбек шарты талаптарымен жұмыс істейтін адамдарға, сондай-ақ еңбек шарты бұзылған және олардың соңғы жұмыс күні сыйлықақы беру күнімен сәйкес келмейтін адамдарға сыйақы есептелмейді.

2.7.8. Ішкі аудит қызметінің жұмыскерлеріне, Корпоративтік хатшыға және әдеп жөніндегі уәкіл-комплаенс - офицерге сыйақы беру туралы шешімді Директорлар кеңесі еңбекақы төлеу қоры шегінде қабылдайды.

2.8. Қажет болған жағдайда Қоғам жұмыскерлерінің кәсіби даярлығын және біліктілігін арттыруды ұйымдастыру.

2.9. «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» акционерлік қоғамы жұмыскерлерді оқуға, біліктілігін арттыруға, оның ішінде Қазақстан Республикасынан тыс жерлерге жіберу кезінде іссапар шығыстарын оқу орнына бару және кері қайту уақытына іссапарлар туралы Ережеде белгіленген мөлшерде төлеуге міндетті.

Оқудан, біліктілікті арттырудан өту кезеңінде Жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) мен жалақысы сақталады. Оқуды, біліктілікті арттыруды аяқтағаннан кейін білім алушы Жұмыс берушіде оқыту шартында Тараптармен келісілген мерзімді өтеуге міндетті.

2.10. Жұмыс берушінің қаражаты есебінен оқытудан өткен жұмыскерлермен оқытуға жұмсалған шығындардың құнына байланысты жұмыс берушінің актілерімен белгіленетін жұмыс берушіде белгілі бір мерзімді өтеу туралы міндеттемесі бар оқыту шартын жасасу. Оқыту шартында жұмыскердің оқытуға байланысты шығыстарды жұмыс берушінің ішкі құжатында көзделген жұмыс істеудің аяқталмаған мерзіміне барабар өтеу міндеттемесін көздеу.

2.11. Жұмыскерге Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасында айқындалған тәртіппен және көлемде жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысын сақтай отырып, скринингтік зерттеулерден өту үшін демалыс беру.

2.12. Жүкті әйелдердің қарап-тексеру және он екі аптаға дейін жүктілік бойынша медициналық есепке қою уақытына жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады, сондай-ақ Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес өзге де кепілдіктер беру.

2.13. Трансплантаттау үшін ағзалардың (ағзалар бөліктерінің) және (немесе) тіндердің (тін бөліктерінің) донорлары болып табылатын жұмыскердің қарап-тексеру және ағзаларын (ағзаларының бөліктерін) және (немесе) тіндерін (тінінің бөліктерін) алу уақытына жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады, сондай-ақ Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес өзге де кепілдіктер беру.

2.14. «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» акционерлік қоғамының жұмыскерлеріне еңбекақы төлеу және ынталандыру туралы ережеде айқындалған тәртіппен және шарттарда жыл сайынғы негізгі ақылы еңбек демалысын беру кезінде жұмыскерлердің демалысына сауықтыру үшін жәрдемақы төлеуді жүргізу.

2.15. Жұмыскерге онкологиялық ауруларға және туберкулезге байланысты еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша орташа жалақы мөлшерінде, бірақ жылына 6 (алты) айдан аспайтын мөлшерде жәрдемақы төлеу жүргізілсін.

2.16. Жұмыс беруші мен Жұмыскер арасындағы келісім бойынша айқындалатын тараптардың келісімі бойынша еңбек шарты бұзылған жағдайда жұмыскерге 5 (бес) лауазымдық жалақыдан аспайтын мөлшерде өтемақы төлеуге.

2.17. Жұмыскердің жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстырудан бас тартуына байланысты еңбек шарты тоқтатылған жағдайда Жұмыскерге бір ай үшін орташа жалақы мөлшерінде өтемақы төлеуге.

2.18. Жұмыскер мен Жұмыс берушінің арасында айқындалатын мөлшерде, жұмыс берушінің бастамасы бойынша Жұмыскерге зейнетақы жасына жетуіне байланысты еңбек шарты бұзылған кезде бір лауазымдық жалақыдан (тарифтік мөлшерлемеден) кем емес мөлшерде жәрдемақы төлеуді жүргізу.

**3 БӨЛІМ.**

**ЖҰМЫС ЖӘНЕ ТЫНЫҒУ УАҚЫТЫ**

3.1. Тараптар келісімге келді:

- Жұмыскерлердің жұмыс уақыты Еңбек тәртібі қағидаларымен, сондай-ақ еңбек шартының талаптарымен, Жұмыскерлердің лауазымдық нұсқаулықтарымен және Қоғам Жарғысымен/Филиал туралы ережемен оларға жүктелетін міндеттермен айқындалады.

- Жұмыскерлер үшін 5 күндік жұмыс аптасы кезінде 8 сағаттық жұмыс күнімен аптасына 40 (қырық) сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы белгіленеді.

3.2. Мереке алдындағы күндердегі жұмыс уақыты (ұлттық және мемлекеттік мерекелер, «Мұғалімдер күні» кәсіби мерекесі) бір сағатқа қысқартылады.

3.3. Жұмыс беруші Жұмыскерлерге жазбаша өтініші бойынша келесі жағдайларда жалақысы сақтала отырып, қысқа мерзімді демалыс береді:

* бастауыш сынып оқушысы балалары бар ата-аналарға - 1 (бір) күн (оқу жылының бірінші және соңғы күні);
* жақын туыстары/отбасы мүшелері қайтыс болған жағдайда - 3 (үш) күнге дейін;
* отбасында бала туған кезде - 1 (бір) күн;
* жаңа тұрғылықты жеріне көшуіне байланысты - 1 (бір) күн;
* Жұмыскердің (Жұмыскердің балаларының) некеге тұруына байланысты - 1 (бір) күн.

3.4. Қашықтықтан (қашықтан) жұмыс істеу кезінде жұмыскермен қосымша келісім жасасу. Қашықтықтан жұмыс істейтін Жұмыскерлер үшін жұмыс уақытының тіркелген есебі белгіленеді, оны бақылау ерекшеліктері еңбек шартында немесе еңбек тәртібінің қағидаларында айқындалады. Егер жұмысты орындауды жұмыс беруші нақты уақытпен тіркей алмаған жағдайда, жұмыс уақыты еңбек шартында белгіленген жұмыс көлемін орындау ретінде жұмыс уақытын есепке алу жөніндегі құжатта белгіленеді.

3.5. Жұмыскер мен жұмыс беруші өзара іс-қимыл тәртібімен еңбек шартында белгіленген жұмыс уақыты шегінде қашықтықтан жұмыс істейтін жұмыскердің жұмысты орындауының нақты уақытын көздейтін өзара іс-қимыл тәртібін белгілейді, жұмыскердің Қоғам қоңырауларына, электрондық хаттарға және сұрау салуларына қызметкер жауап беруге міндетті мерзімде жауап беру міндеті көзделуі мүмкін. Жұмыскер өзара іс-қимыл тәртібімен белгіленген уақыттан тыс жүзеге асырылған Қоғамның сұрау салуларына жауап беруге міндетті емес.

3.6. 1 (бірінші) және 2 (екінші) топтағы мүгедектігі бар жұмыскерлерге 5 күндік жұмыс аптасы кезінде-35 (отыз бес) сағат жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы толық еңбекақысын сақтай отырып белгіленсін.

3.7. Өндірістік жағдайларға байланысты белгіленген күнделікті немесе апталық жұмыс уақытын сақтау мүмкін болмайтын үздіксіз жұмыстармен айналысатын жұмыскерлер үшін Жұмыскермен (Жұмыскер өкілімен) келісім бойынша бір жылдық есептік кезеңмен жұмыс уақытының жиынтық есебі енгізіледі. Есепті кезеңдегі жұмыс уақытының нормасы алты күндік жұмыс аптасындағы жұмыс уақытының теңгеріміне негізделеді. Жұмыс уақытын және демалыс уақытын реттеу бүкіл есептік кезеңдегі бекітілген ауысым кестесі негізінде жүзеге асырылады, бұл ретте қабылданған есептік кезеңдегі демалыс күндерінің саны берілген есептік кезеңдегі демалыс күндерінің санына тең болуы тиіс.

Ауысымдық жұмыс кезінде жұмыс ауысымының ұзақтығы, бір жұмыс ауысымынан екіншісіне өту ауысым кестелерімен белгіленсін. Ауысым кестелерін жұмыскерлердің назарына кестелер қолданысқа енгізілгенге дейін кемінде күнтізбелік он күн бұрын жеткізілсін.

3.8. Толық емес жұмыс уақыты - толық емес жұмыс күні немесе толық емес жұмыс аптасы келесі жағдайларда өтініш бойынша белгіленеді:

* 6 жасқа дейінгі баласы бар (он сегіз жасқа дейінгі мүгедектігі бар баласы бар) ата-анасының (қорғаншысының, қамқоршысының, заңды өкілінің) бірінің;
* медициналық қорытындыға сәйкес отбасының науқас мүшесіне күтімді жүзеге асыратын жұмыскерлерге.

Толық емес жұмыс уақыты режимін енгізген кезде нақты жұмыс істеген уақыт есебінен демалысқа (пайдаланылмаған демалыс үшін өтемақыға) ақы төлеу үшін орташа күндік (орташа сағаттық) жалақыны есептеу жүргізілсін.

3.9. Жұмыскерлерге келесі ұзақтықпен ақылы жыл сайынғы негізгі еңбек демалыстары берілсін:

* филиал (институт) директоры, филиал (институт) директорының оқу-әдістемелік жұмыс/инновациялық даму жөніндегі орынбасарлары, Өкілдік басшысы, әкімшілік персонал және оқу процесін қамтамасыз ететін персонал үшін – күнтізбелік 30 (отыз) күн;
* кафедра меңгерушісі, кафедраның аға оқытушысы, бас (аға) әдіскер, әдіскер үшін-56 (елу алты) күнтізбелік күн;
* қосалқы персоналға (электрик, сантехник, қызметтік үй – жайларды тазалаушы,, вахтер (қарауыл), сыпырушы, жүргізуші) – күнтізбелік 24 (жиырма төрт) күн.

3.10. Жұмыскерлерге еңбек демалысын берудің кезектілігі өндірістік процесті ескере отырып, бекітетін демалыстар кестесіне сәйкес айқындалады.

3.11. Жұмыскерлерге жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстарын беру:

* Зиянды еңбек жағдайлары үшін, қызметтік үй-жайларды тазалаушыларға дезинфекциялау құралдарымен жұмыс істегені үшін 6 күн;
* осы ұжымдық шартқа 2-қосымшаға сәйкес экологиялық апат аймақтарында (Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жеңілдіктер мен өтемақыларға құқықты растайтын радиациялық тәуекел аймақтары үшін) жұмыс істейтіндерге және тұратындарға;
* бірінші және екінші топтағы мүгедектігі бар адамдарға ұзақтығы кемінде алты күнтізбелік күн.

Қосымша демалыстар кезекті ақылы еңбек демалысына қосылмайды, оларды есептеу және төлеу жыл сайынғы еңбек демалысына ақы төлеу есебімен бірдей тәртіппен жүргізіледі.

3.12. Зейнеткерлік жасқа жеткенге дейін 2 (екі) жыл және одан аз уақыт қалған жұмыскерлерге толық жұмыс күні режимі (зейнетақыны есептеу үшін табыс Қазақстан Республикасының тиісті қаржы жылына арналған заңнамасында белгіленген жасына байланысты зейнетақы төлемдерін есептеу үшін табыс көрсеткішінен аспаған жағдайда, толық жұмыс аптасы) сақталсын.

3.13. Жұмыс беруші жұмыскерлерге түскі үзілісте демалу және тамақтану мүмкіндігін қамтамасыз етеді, ал жұмыс жағдайлары белгілі бір жұмыс уақытын белгілеуге мүмкіндік бермейтін жағдайларда, сабақтар арасындағы үзілістер кезінде тамақ ішуге және демалуға мүмкіндік береді.

**4 БӨЛІМ.**

**ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІ БОСАТУ ЖӘНЕ ОЛАРДЫ ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСТЫРУҒА ЖӘРДЕМДЕСУ, ӘЛЕУМЕТТІК ҚОРҒАУ**

**4. Тараптар келісті:**

4.1. Жұмыс орындарын (лауазымдарды) қысқарту қажет болған жағдайда бірінші кезекте төменде көрсетілген тәртіппен мынадай шараларды қабылдау қажет:

− бос орындарды жою, қоса атқарушыларды жұмыстан босату;

− кәсіптер мен лауазымдарды қоса атқаруды шектеу;

− босатылуға жататын қызметкерлерді олардың біліктілігіне сәйкес келетін бос орындарға ішкі ауыстыруды жүргізу.

4.2. Жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылған кезде жұмыста қалуда басым құқығын беру:

* + Жалғыз асыраушы болып табылатын жұмыскерлерге;
  + Төрт және одан да көп баласы бар көп балалы отбасылардың ата-аналарына;
  + Зейнеткерлік жасқа дейінгі жұмыскерлерге (зейнетақыға дейін 2 (екі) жыл);
  + Еңбекте жоғары сапалы көрсеткіштері бар жұмыскерлерге.
  1. Жұмыскерлер санын немесе штаты қысқарту кезінде еңбек шартын бұзуға жол берілмейді:

- Қоғамның не филиалдың/құрылымдық бөлімшенің қызметін тоқтату жағдайларын қоспағанда, бір отбасынан зайыбы (жұбайы) екі жұмыскерімен;

- жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баланы) тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналармен, аталған санаттағы анасыз балаларды тәрбиелеп отырған, сондай-ақ 18 жастан асқан мүгедек балалары бар өзге де адамдармен.

* 1. Қоғамның құрылымдық бөлімшесі таратылған, жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылған кезде Жұмыскерге жұмысты өз бетінше іздестіру үшін әрбір жұмыс күні ішінде аптасына бір күн немесе екі сағат беруге.

4.5. Жұмыс көлемі төмендеген, қайта ұйымдастырылған, қайта құрылымдалған, трансформацияланған жағдайда бірінші кезекте жұмыскерлер санын реттеу:

* кадрлардың табиғи кетуі және оларды қабылдауды уақытша шектеу;
* өз қаражаты есебінен қайта оқыту, қайта даярлау жөніндегі іс-шаралар;
* бөлімшелер ішіндегі кадрларды бос жұмыс орындарына ауыстыру;
* жұмыскерлердің уақытша және маусымдық жұмыспен қамтылуын пайдалану тәртібі;
* уақытша шара ретінде, жұмыстан босатуға балама, толық емес жұмыс уақыты режимін қолдану;
* жұмыскерге баратын жеріне дейін жол ақысын төлей отырып (авиакөлікті қоспағанда) жаңа жұмыс орнына көшу орны;
* жұмыскердің келісімімен және біліктілігі ауысқан сәттен бастап бір ай ішінде бұрынғы жұмыс орны бойынша орташа жалақысын сақтай отырып, басқа тұрақты төмен ақы төленетін жұмысқа сәйкес келген жағдайда (штат саны қысқарған жағдайда) ауыстыру.

4.6. Жұмыс беруші Жұмыскерлерді қызметтік мақсатта өзінің кітапхана қорын пайдаланумен тегін қамтамасыз етеді.

4.7. Жұмыс беруші Жұмыскерлерді лауазымдық міндеттерін адал атқарғаны, жұмыстарды орындаудың жоғары сапасы, бастамашылдығы, шығармашылық белсенділігі, жұмыстағы жетістіктері үшін ведомстволық наградалармен марапаттайды.

4.8. Жұмыскерлерге Жұмыс беруші тарапынан келесі материалдық көмек көрсетіледі:

1) жұмыскерде бала (балалар) туылған, бала асырап алған кезде - 30 (отыз) айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде, жұмыскерде екі және одан да көп бала туған кезде – республикалық бюджет туралы заңда тиісті қаржы жылына белгіленген 60 (алпыс) айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде. Егер ата-аналардың екеуі де Қоғамның Жұмыскерлері болса, осы негіз бойынша материалдық көмек ата-аналардың біріне төленеді;

2) Жұмыскердің отбасы мүшелерінің, сондай-ақ жұбайларының, ата-аналарының, балаларының, асырап алушыларының, асырап алынған, ата-анасы бөлек, ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілерінің қайтыс болуына байланысты республикалық бюджет туралы заңда тиісті қаржы жылына белгіленген ең төменгі 50 (елу) есептік көрсеткіш мөлшерінде;

1) қызметкердің қайтыс болуына байланысты республикалық бюджет туралы заңда тиісті қаржы жылына белгіленген 100 (жүз) ең төменгі есептік көрсеткіш мөлшерінде;

2) некеге тұрған кезде - республикалық бюджет туралы заңда тиісті қаржы жылына белгіленген 25 (жиырма бес) айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде;

3) жұмыскерлер үшін мүгедектігі бар адамдар не қамқорлығында мүгедектігі бар баланың (балалардың) республикалық бюджет туралы заңда тиісті қаржы жылына белгіленген 30 (отыз) айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде болатын жұмыскерлер күніне.

4.9. Қаржы қаражаты жетіспеген және қаржылық жай-күйі нашарлаған кезде осы Ұжымдық шарттың 4-бөлімінде көрсетілген төлемдер жүзеге асырылмайды.

4.10. Материалдық көмек төлеу тәртібі «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» акционерлік қоғамы жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесі және оларды ынталандыру туралы Ережемен регламенттеледі.

4.11. Жұмыскерге еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша жұмыскердің өтініші негізінде 30 (отыз) күнтізбелік күннен астам жалақысы сақталмайтын ұзақ демалыс берілуі мүмкін.

4.12. Жұмыскердің еңбек міндеттерін атқару кезінде оның өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды, сондай-ақ денсаулығының зақымдануынан туындаған шығындарды, емделуге, қосымша тамақтануға, дәрі-дәрмек сатып алуға, протездеуге, бөгде адамның күтіміне, санаторий-курорттық емделуге, арнаулы жүріп-тұру құралдарына, басқа мамандыққа даярлауға және т. б. шығындарды өтеуге, егер жәбірленушіге мыналар қажет деп танылып және оларды тегін алмаса.

Еңбек міндеттерін орындау кезінде келтірілген зиянды өтетуге құқығы бар адамның растайтын құжаттарды ұсыну бойынша нақты шығындары бойынша емдеуге, санаторий-курорттық емдеуге арналған шығыстарға ақы төлеу жүргізілсін. Егер жәбірленуші денсаулық жағдайы бойынша Қазақстан Республикасында ұсынылмайтын санаторий-курорттық ем алуды қажет еткен жағдайда, Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан санаторийлердегі жолдамалар бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасынан тыс жерлерде орналасқан санаторийлердегі жолдамалар бойынша санаторий-курорттық емделуге арналған шығыстарды өтеу.

Еңбек міндеттерін орындау кезінде денсаулығына келтірілген зиянды өтеуге құқығы бар жұмыскердің шығындарын төлеу және протездеу үшін протездерді орнатуға лицензиясы бар және протездерді пайдаланудың кепілдік мерзімін беретін ұйымдармен Келісім жасалады.

4.13. Ұжымдық шарттың 4-бөлімінде көрсетілген материалдық көмек көрсету Жұмыскердің Қоғамда жұмыс істеу кезеңінде туындаған жағдайда жүргізіледі.

4.14. Әлеуметтік сипаттағы жалпы шаруашылық шығыстар баптары бойынша шығыстарды қаржыландыру тиісті қаржы жылына бекітілген бюджет шегінде жүргізілсін. Егер Қоғамның өндірістік-қаржылық көрсеткіштері нашарлаған кезде жұмыскерлер үшін әлеуметтік жеңілдіктерге арналған шығыстар сметасын қайта қарау жүргізілсін.

**5-БӨЛІМ.**

**ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ ЖАҒДАЙЛАРЫН**

**ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ**

5.1. Жұмыс беруші жұмыскерлердің салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқығын, өндірістік жарақаттануды және жұмысшылардың кәсіптік ауруларының туындауын болдырмайтын еңбекті қорғаудың заманауи құралдарын енгізуді қамтамасыз етеді. Жұмыс беруші жұмыскерлердің еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды, ережелер мен нұсқаулықтарды сақтауын қамтамасыз етеді.

5.2. Жауапты тұлғалар Жұмыс берушінің тапсырмасы бойынша жұмысқа келіп түскен барлық жұмыскерлермен, сондай-ақ басқа жұмысқа ауыстырылған жұмыскерлермен бірге еңбекті қорғау, балалардың өмірі мен денсаулығын сақтау, жұмыстарды орындаудың қауіпсіз әдістері мен тәсілдері, зардап шеккендерге алғашқы көмек көрсету бойынша оқыту мен нұсқау беруді жүзеге асырады, жұмыскерлердің еңбекті қорғау жөніндегі білімін тексеруді ұйымдастырады.

5.3. Жұмыс беруші өз қаражаты есебінен еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік және анықтамалық материалдардың, Қағидалардың, нұсқаулықтардың, нұсқама журналдарының және басқа да материалдардың болуын қамтамасыз етуге міндеттеме алады.

5.4. Жұмыскерлердің кінәсінен емес еңбекті қорғау талаптарын бұзу салдарынан мемлекеттік қадағалау және еңбек заңнамасының сақталуын бақылау органдары жұмыстарды тоқтата тұру уақытына жұмыскерлердің жұмыс орны (лауазымы) және орташа жалақысы сақталады.

5.5. Жұмыс беруші заңнамаға сәйкес өндірістегі жазатайым оқиғаларға уақтылы тергеу жүргізеді және олардың есебін жүргізеді.

5.6. Жұмыс беруші жұмыскерлерді нормаларға сәйкес және келісілген тізбе бойынша сабын-жуу және дезинфекциялау құралдарымен, сондай-ақ жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз етеді.

5.7. Жұмыс беруші объективті мүмкіндігіне қарай Жұмыскерлер мен тыңдаушылар үшін демалыс бөлмелерін жабдықтай алады.

5.8. Қатты аяз (-35 С төмен) немесе басқа да қолайсыз ауа райы жағдайында жұмыс күні кемінде бір сағатқа қысқартылады.

5.9. Жұмыскерлер мен тыңдаушылардың жұмыс орындарын ауыз сумен қамтамасыз ету.

**6 БӨЛІМ.**

**КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН КЕПІЛДІКТЕРІ**

6.1. Кәсіподақ ұйымының, тиісті сайланбалы кәсіподақ органдарының құқықтары мен кепілдіктері ҚР «Кәсіподақтар туралы» Заңымен, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен, Кәсіподақтың Жарғысымен және Кәсіподақтар бірлестіктері, жұмыс берушілер бірлестіктері және Қазақстан Республикасының Үкіметі арасындағы Бас келісімнің, әлеуметтік әріптестік туралы салалық және өңірлік келісімдердің ережелері ескеріле отырып жүзеге асырылады.

Жұмыс беруші Кәсіподақты кәсіптік-еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелерде жұмыскерлердің мүдделерін білдіретін және құқықтарын қорғайтын орган ретінде таниды.

**Тараптар келесілер туралы келісті:**

6.2. Заңнамамен кепілдік берілген әлеуметтік-еңбек және өзге де құқықтар мен бостандықтарын шектеуге, кәсіподаққа немесе кәсіподақ қызметіне мүшелігіне байланысты кез келген жұмыскерге қатысты мәжбүрлеуге, жұмыстан шығаруға немесе ықпал етудің өзге де нысанына жол берілмейді.

6.3. Тараптар Жұмыс беруші мен оның өкілетті өкілдерінің міндетті екендігіне назар аударады:

* кәсіподақ органдарына олардың жазбаша сұраныстары бойынша еңбек жағдайлары, жалақы және басқа да әлеуметтік-экономикалық мәселелер бойынша ақпарат, мәліметтер мен түсініктемелер беру;
* кәсіподақ қызметкерлерінің жазбаша өтініштері бойынша кәсіподақ органының есептік шотына кәсіподақ жарналарын, жалақының 1 % мөлшерінде ақшаны (жарналарды) ұстауды және аударуды қамтамасыз етуге. Қаражатты аудару жұмыскерлердің айлық жалақысының барлық түрінен толық көлемде жүзеге асырылады.
* кәсіподақ мүшесі болып табылмайтын жаңадан қабылданған жұмыскерлер кәсіподақ мүшелеріне арналған шарттарда - Кәсіподақ шотына жалақының 1 (бір) % ай сайын аудару жағдайында жұмыс берушімен өзара қарым-қатынаста олардың мүдделерін білдіру үшін жазбаша өтінішпен кәсіподаққа жүгінуге құқылы.

6.4. Жұмыс беруші өз өкілдерінің кәсіподақ ұйымдары мен олардың органдарының өздерінің жарғылық міндеттерін жүзеге асыруын қиындататын практикалық қызметіне заңсыз араласуына жол бермеу жөнінде қажетті шаралар қабылдайды.

6.5. Сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері болып табылатын, негізгі жұмысынан босатылмаған жұмыскерлердің еңбек міндеттерін орындаудан орташа жалақысы сақтала отырып, жұмыс берушімен әрбір нақты жағдайда жұмыстан босату күні алдын ала келісілген жағдайда босатылсын:

* кәсіподақтың бекітілген жұмыс жоспарына сәйкес олардың қоғамдық міндеттерді орындауы үшін (айына 8 сағатқа дейін);
* кәсіподақ және оның филиалдары шақыратын съездерге, конференцияларға, сондай-ақ Кеңестер жұмысына делегаттар ретінде қатысу үшін.

**7-БӨЛІМ.**

**КӘСІПОДАҚ МІНДЕТТЕМЕЛЕРІ**

**7.1. Кәсіподақ келесі міндеттемелерді алады:**

**Кәсіподақ міндеттенеді:**

1) өз өкiлеттiгi шегiнде әлеуметтiк және еңбек жанжалдарының алдын алу жөнiнде шаралар қабылдауға;

2) кәсіподақ мүшелерінің Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген ереуілдерді, бейбіт жиналыстарды, митингілерді, шерулерді, пикеттер мен демонстрацияларды ұйымдастыру мен өткізу тәртібін сақтауын қамтамасыз етуге;

3) кәсіподақ мүшелері арасында олардың құқықтық сауаттылығын арттыру бойынша, оның ішінде Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының негіздері бойынша, келіссөздер жүргізе білуді дамыту және еңбек дауларында консенсусқа қол жеткізу бойынша түсіндіру жұмыстарын жүргізуге;

4) жұмыскерлердің еңбек тәртібі мен еңбек тәртібі қағидаларын, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қағидаларын сақтауына жәрдемдесуге;

5) кәсіподақ мүшелерін Жарғыда айқындалған шарттарда және тәртіппен өз мүшелеріне ақшаның түсуі және жұмсалуы туралы ақпарат етуге міндетті;

6) кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын, бірақ ұжымдық шартқа қосылған жұмыскерлердің мүдделерін кәсіподақ мүшелері үшін бірдей шарттарда білдіруге;

7) кәсіподақ мүшелерінің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен мүдделерін қорғау:

- өмір сүру деңгейін арттыру;

- жұмыстан босату және жұмыспен қамтуға жәрдемдесу;

- жұмыс уақыты мен демалыс уақытын сақтау тәртібі;

8) әлеуметтік әділеттілік қағидаттарының сақталуын және Қоғамның барлық филиалдарын біркелкі қамтуды бақылай отырып, салауатты өмір салтын насихаттау, балалардың демалысы мен сауығуын ұйымдастыруда жұмыс жүргізу;

9) қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларын жасауға қоғамдық бақылауды жүзеге асыру, жазатайым оқиғаларды тергеуге, олардың алдын алу шараларын әзірлеуге қатысу;

10) зардап шеккен Жұмыскерлерге және өндірісте қаза тапқандардың отбасыларына жұмыс берушінің Жұмыскерге еңбек міндеттерін атқаруына байланысты мертігуден немесе денсаулығының басқа да зақымдануынан келтірілген зиянды уақтылы және толық өтеу, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес біржолғы жәрдемақы төлеу мәселелерін шешуде тегін консультациялар және құқықтық көмек беру;

11) өз мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау, сондай-ақ өз өкілеттіктері шегінде мемлекеттік органдармен, жұмыс берушілермен, жеке кәсіпкерлік субъектілерінің бірлестіктерімен (қауымдастықтармен, одақтармен), өзге де қоғамдық ұйымдармен өзара қарым-қатынаста жұмыскерлердің өкілдері болу;

12) өз мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін сотқа талап қою, медиация жүргізу кезінде, сотта, еңбек төрелігінде немесе төрелігінде, мемлекеттік органдарда олардың мүдделеріне сай әрекет ету, оларға өзге де құқықтық көмек көрсету;

13) Кәсіподақ мүшелеріне ұйымдастырушылық, консультациялық, құқықтық және материалдық көмек көрсету;

14) мемлекеттік органдарға Жұмыскерлерді экономикалық және әлеуметтік қорғау мәселелері бойынша ұсыныстар енгізу;

15) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өнеркәсіптік санитария мәселелері бойынша актілерді, еңбекті қорғау, өндірістік-тұрмыстық жағдайлар және жұмыскерлердің денсаулығы жөніндегі бағдарламаларды әзірлеуге қатысу;

16) осы Ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды жүзеге асыру үшін Кәсіподақ мүшелерінің жұмыс орындарына бару;

17) осы Ұжымдық шарттың талаптарын орындау кезінде еңбек жанжалдарына және жұмысты тоқтатуға жол бермеу;

18) әлеуметтік әріптестік аясында:

- Жұмыс беруші мен Кәсіподақ арасындағы шартта айқындалған талаптарға сәйкес мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмыстарын уақтылы және сапалы жүргізуді қамтамасыз етуге;

- Жұмыс берушінің өтініміне сәйкес Жұмыскерлер үшін мерекелік, әлеуметтік-мәдени және спорттық-сауықтыру іс-шараларын өткізуді, Балаларды қорғау күніне және Жаңа жылға Жұмыскерлердің балалары үшін сертификаттар, сыйлықтар сатып алуды ұйымдастыру (№ 3 Қосымша).

**8-БӨЛІМ.**

**ТАРАПТАРДЫҢ БІРЛЕСКЕН IC-ӘРЕКЕТТЕРІ**

8.1. Тараптар Жұмыс берушінің мүлкінің сақталуын қамтамасыз етуге бағытталған бірлескен жұмыс жүргізеді.

8.2. Жұмыскерлердің жекелеген санаттарын әлеуметтік қорғау мақсатында, олардың жұмыс өтілі мен ерекше еңбегін ескере отырып, Тараптар олардың мәртебесін айқындай отырып, «Қоғам ардагерлері туралы» Ережені әзірлеуге құқылы.

8.3. Жұмыс беруші мен Кәсіподақ бірлескен іс-шараларды өткізу үшін ақша қаражатын бөледі (бюджет мүмкіндіктеріне қарай):

1) Қазақстан Республикасының Ұлттық, мемлекеттік және кәсіптік мерекелерінің күндерінде мерекелік іс-шараларды ұйымдастыру және өткізу бойынша;

2) мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру іс-шараларын ұйымдастыру және өткізу бойынша:

* бір балаға 2 (екі) АЕК артық емес есеппен (ағымдағы жылғы 31 желтоқсандағы жағдай бойынша Жұмыскерлердің 3 жастан 12 жасқа дейінгі балаларына) және/немесе жаңа жылдық сыйлықтарды сатып алу (ағымдағы жылғы 31 желтоқсандағы жағдай бойынша Жұмыскерлердің 1 жастан 14 жасқа дейінгі балаларына);
* 6 жастан 17 жасқа дейінгі балаларды мектепке дайындау бойынша ағымдағы жылдың 31 желтоқсанындағы жағдай бойынша бір балаға 35 000 (отыз бес мың) теңге есебінен тауарларды сатып алуға сертификат беру арқылы.

Бюджет қаражаты келесі санат жұмыскерлерін қоспағанда бөлінеді:

жаңа туған баланы асырап алу, жүктілік және босану бойынша демалыстарда, бала Қазақстан Республикасының қолданыстағы нормативтік актілерінде белгіленген жасқа толғанға дейін оның күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалыста 1 жыл және одан да демалыста болу; жұмыскердің өтініші бойынша еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша күнтізбелік 30 (отыз) күннен астам (үздіксіз) жалақысы сақталмайтын демалыста.

* Ұлы Отан соғысының ардагерлерін, педагогикалық еңбек ардагерлерін, еңбек ұжымы арасынан үздік жұмыскерлерді құрметтеу;
* маңызы бар басқа да әлеуметтік негіздер бойынша.

Жұмыс беруші мен Кәсіподақтың мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру іс-шараларын ұйымдастыру және өткізу жөніндегі өзара іс-қимылы осы ұжымдық шартқа №3 қосымшаға сәйкес тәртіппен жүзеге асырылады.

8.4. Тараптар тұрғын үй сатып алу мен жалға алудың мемлекеттік бағдарламаларына енгізу мәселелері бойынша жұмыскерлерге бірлесіп жәрдем көрсетеді.

8.5. Тараптар Жұмыскерлерге, республикалық немесе халықаралық маңызы бар шығармашылық конкурстарға, спорт жарыстарына қатысқан Жұмыскерлердің балаларына қатысуға, жол жүруге, тұруға, спорттық жабдықтар, нысандар, аксессуарлар сатып алуға арналған шығыстарды өтеу үшін 50 (елу) АЕК-ке дейінгі мөлшерде материалдық көмек көрсетуге бірлесіп жәрдем көрсетеді.

Материалдық көмек алу үшін жұмыскер растайтын құжаттары бар қызметтік жазбаны жіберуі керек. Растайтын құжаттарға: хат, конкурстарға, жарыстарға қатысу туралы өтінім, жарнаның, тұрудың, жол жүрудің, спорттық жабдықтардың, нысандардың, аксессуарлардың құны (шот-фактура, орындалған жұмыстардың (көрсетілген қызметтердің) актісі, фискалдық чек, авиа/ теміржол/автокөлікке жол жүру билеттері) жатады.

Материалдық көмек күнтізбелік жылда бір реттен артық көрсетілмейді.

8.6. Тараптар Жұмыскерге нақты жұмсалған шығындарды және Жұмыскердің материалдық жағдайын ескере отырып, 40 (қырық) АЕК-тен 100 (жүз) АЕК-ке дейінгі мөлшерде материалдық көмек көрсетеді.

* күтпеген жағдайлар туындағанда (жер сілкінісі, су тасқыны, өрт, ұрлық, дауыл, қалың қар, бұршақ және басқа жағдайлар);
* ерекше жағдайларда: зілзалалар, өрт, су тасқыны, жер сілкінісі және басқа да мән-жайлар нәтижесінде мүлік пен тұрғын үй жоғалған жағдайда, сомасы ағымдағы жылға арналған әлеуметтік сипаттағы шығыстар бюджетінен аспаған жағдайда 200 (екі жүз) АЕК-ке дейін ұлғайтылуы мүмкін.

Материалдық көмек алу үшін тиісті органдар берген қызметтік жазба күтпеген сипаттағы көрсетілген мән-жайлардың басталғанын растайтын өтінішті қоса бере отырып жіберіледі.

Жұмыскерге материалдық көмек күнтізбелік жылда бір рет көрсетіледі.

8.7. Балаларды қорғау күніне орай жыл сайын Жұмыс берушінің бюджетінде бөлінген қаражат шегінде жалғызбасты аналарға (14 жасқа дейінгі баланы жалғыз тәрбиелеп отырған некеде тұрмаған, он сегіз жасқа дейінгі мүгедек бала және аталған санаттағы балаларды анасыз тәрбиелеп отырған адамдарға) 10 (он) АЕК мөлшерінде материалдық көмек көрсету.

**9 БӨЛІМ.**

**ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫҢ ОРЫНДАЛУЫН БАҚЫЛАУ.**

**ТАРАПТАРДЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ**

9.1. Жұмыс беруші Тараптардың уәкілетті тұлғалары қол қойған Ұжымдық шартты оған қол қойылған күннен бастап бір ай мерзімде Астана қаласының еңбек жөніндегі уәкілетті органына (мониторинг үшін еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға) тіркеуге жібереді.

9.2. Осы Ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды Жұмыс беруші мен Кәсіподақ өкілдері жүзеге асырады.

9.3. Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінде туындаған дауларды реттеуді жергілікті жерлерде құрылған комиссиялар жүзеге асырады.

9.4. Жұмыс беруші мен Кәсіподақ Ұжымдық шарттың қолданылу кезеңінде туындайтын барлық келіспеушіліктер мен оның орындалуына байланысты жанжалдарды қарайды.

Ұжымдық шарт талаптарының бұзылуы анықталған жағдайда бұзушылықты анықтаған Тарап екінші Тарапқа жазбаша нысанда бұзушылықты жою туралы ұсыныс жібереді. Тараптар 10 күннен кешіктірмей өзара консультациялар өткізуге және Тараптар үшін міндетті жазбаша шешім қабылдауға міндетті.

9.5. Ұжымдық шарттың міндеттемелері бұзылған немесе орындалмаған жағдайда кінәлі тарап немесе кінәлі тұлғалар Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен жауапт

9.6. Ұжымдық шарттың мәтінін Жұмыс беруші әрбір құрылымдық бөлімшеге, ал Қызметкерлердің назарына Кәсіподақ жеткізеді. Осы Ұжымдық шарт тараптар қол қойған сәттен бастап қолданылады.

**ТАРАПТАРДЫҢ ҚОЛДАРЫ:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Жұмыс берушінің атынан:** | **Қызметкерлердің атынан** |
| **«Өрлеу»**  **біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ**  **Басқарма Төрағасы** | **«Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғары**  **білім қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» ҚБ Төрағасы** |
| **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.К. Айбульдинов**  м.о. | **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.М. Мұқашева**  м.о. |

Жұмыс беруші мен «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» акционерлік қоғамының жұмыскерлері арасындағы ұжымдық шартқа

**1-Қосымша**

**Кәсіптік одаққа мүше болып табылмайтын жұмыскерлердің ұжымдық шартқа қосылу**

**ТӘРТІБІ**

«Қазақстандық оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» ҚБ (бұдан әрі – Кәсіподақ) мүшесі болып табылмайтын, бірақ «Өрлеу» БАҰО» АҚ мен оның жұмыскерлері арасындағы ұжымдық шарттың қолданысы оған да таралуы ниетін білдірген «Өрлеу» БАҰО» АҚ жұмыскері жазбаша өтініш негізінде ұжымдық шартқа қосылуға құқылы.

Ұжымдық шартқа қосылу ниетін білдірген «Өрлеу» БАҰО» АҚ жұмыскері жұмыс берушінің және кәсіподақ комитеті төрағасының атына «Өрлеу» БАҰО» АҚ орталық аппаратының/филиалының кадр қызметіне тиісті өтінішті (осы Тәртіпке қосымшаға сәйкес жазбаша түрде) жібереді.

Өтініш «Өрлеу» БАҰО» АҚ орталық аппаратының/филиалының кадр қызметінде тіркеледі, содан кейін өтініш жұмыс беруші мен кәсіподақ өкілдерінің қатысуымен бірлескен отырыста қаралады, бұл ретте өтінішті қарау мерзімі өтініш тіркелген күннен бастап 1 (бір) айдан аспауға тиіс.

Жұмыскерлердің өкілдері Ұжымдық шарттың қолданысына жұмыскерлердің қосылуымен келіспеген жағдайда, жұмыс беруші қосымша жеңілдіктер мен өтемақыларды көздейтін еңбек шартына толықтырулар енгізе алады.

Кәсіподақ жазбаша өтініш негізінде Ұжымдық шартқа қосылған кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын «Өрлеу» БАҰО» АҚ қызметкерлерінің тізімін жасайды және тиісті деректерді «Өрлеу» БАҰО» АҚ орталық аппаратының/филиалының кадр қызметіне, сондай-ақ кәсіподақ филиалдарына ұсынады.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Кәсіподақ мүшесі болып

табылмайтын жұмыскерлер

үшін ұжымдық шартқа

қосылу тәртібіне

Қосымша

**ҮЛГІ**

**Филиал директорына**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Кәсіподақ комитетінің**

**төрағасына**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**кімнен \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Өтініш**

Сізден «Өрлеу» БАҰО» АҚ мен оның жұмыскерлері арасындағы Ұжымдық шарттың күшін кәсіподақ мүшелері үшін жасалған шарттармен бірдей қолданылуын сұраймын.

##### Т.А.Ә., қолы, күні

Жұмыс беруші мен «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» акционерлік қоғамының жұмыскерлері арасындағы ұжымдық шартқа

**2-Қосымша**

**Экологиялық апат және радиациялық қауіпті аймақтарда еңбек қызметін жүзеге асыратын жұмыскерлерге жалақыға қосымша төлемдер мен белгіленген жеңілдіктер ТІЗІМІ**

**I. Семей ядролық полигонының аудандары**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Экологиялық апаттан зардап шеккен аймақтардың атаулары** | **Жалақыға төленетін әлеуметтік төлемдердің мөлшері** | **Жеңілдіктер мен өтемақылар** |
| **облыстардың, аудандардың атауы** |  | |
| **1** | **2** | **3** |
| **Ең жоғары радиациялық қауiптi аймақ** | | |
| Шығыс Қазақстан облысы,  Жаңасемей аудандары,  Семей қаласы,  Павлодар облысы Май ауданы Ақжар және Малдар ауылдық округтерінің елдi мекендерi | 1,75 АЕК | қосымша демалыс 12 күнтізбелік күн |
| **Жоғары радиациялық қауiптi аймақ** | | |
| Шығыс Қазақстан облысының Бородулиха,  Жарма, Аягөз,  Глубокое, Шемонайха,  Ұлан аудандарының елдi мекендерi, Семей,  Курчатов,  Өскемен және Риддер қалалары; Қарқаралы ауданы,  Май ауданы | 1,5 АЕК | қосымша демалыс 10 күнтізбелік күн |
| **Төтенше радиациялық қауiптi аймақ** | | |
| Шығыс Қазақстан облысының Абай ауданы, Сарыжал ауылдық округінің, Бесқарағай ауданы, Жаңасемей ауданы | 2 АЕК | қосымша демалыс 14 күнтізбелік күн |
| **Ең төмен радиациялық қауiптi аймақ** | | |
| Шығыс Қазақстан облысы, аудандар: Таскескен, Көкпектi, Ақсуат, Алтай, Зайсан және Тарбағатай | 1,25 АЕК | қосымша демалыс 7 күнтізбелік күн |
| Қарағанды облысы:  Қарқаралы ауданы  Павлодар облысы Ақкөл ауданы. |
| **Жеңiлдiктi әлеуметтiк-экономикалық мәртебесi бар аумақ** | | |
| Павлодар облысының Баянауыл ауданы | 1 АЕК | қосымша демалыс 5 күнтізбелік күн |
| **II. Арал өңірдегі аудандары** | | |
| **Экологиялық апат аймағы** | | |
| Қызылорда облысының Арал және Қазалы аудандары | 1,5 \*  коэффициенті | қосымша демалыс 12 күнтізбелік күн, лауазымдық айлықақы немесе айлық тарифтік мөлшерінде сауықтыруға материалдық көмек |
| Ақтөбе облысының Шалқар ауданы |
| **Экологиялық дағдарыс аймағы** | | |
| Қызылорда облысы  Қызылорда және Байқоңыр қаласы | 1,3 \*  коэффициенті | қосымша демалыс 9 күнтізбелік күн, лауазымдық айлықақы немесе айлық тарифтік мөлшерінде сауықтыруға материалдық көмек |
| **Экологиялық дағдарыс жағдайына жақындаған аймақ:**  Ақтөбе облысының Байғанин, Ырғыз, Мұғалжар, Темiр аудандары | 1,2 \*  коэффициенті  1,2 \*  коэффициенті | қосымша демалыс 7 күнтізбелік күн, лауазымдық айлықақы немесе айлық тарифтік мөлшерінде сауықтыруға материалдық көмек  қосымша демалыс 12 күнтізбелік күн, лауазымдық айлықақы немесе айлық тарифтік мөлшерінде сауықтыруға материалдық көмек |
| Қарағанды облысы,Ұлытау ауданы Жезқазған қаласы |
| Түркiстан облысының Арыс, Отырар, Созақ, Шардара аудандары, Түркiстан қаласы |

**Ескертпе:**

1. Қосымша еңбек демалысы негізгі еңбек демалысымен бір мезгілде беріледі.

2. Жұмыскер мен Жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша қосымша демалыс негізгі еңбек демалысынан бөлек жұмыс жылының басқа уақытында берілуі мүмкін.

3. Еңбек демалысын берумен бір мезгілде жыл сайын ай сайынғы тарифтік ставка немесе қолданыстағы төлемдерден тыс лауазымдық жалақы мөлшерінде сауықтыруға материалдық көмек көрсетіледі.

4. Арал өңірі аудандарының экологиялық апат аймағында тұрғаны үшін жалақы коэффициенттері Жұмыскердің нақты жұмыс істеген уақыты үшін тарифтік ставкасына (лауазымдық айлықақысына) есептеледі. Төленетін қосымша төлемдердің мөлшері: (К-1) х (Т / ХТ факті), мұндағы:

К - экологиялық апат аймақтарында белгіленген коэффициент;

Т (теңге) - жұмыскердің айлық тарифтік мөлшерлемесінің (лауазымдық жалақысының) мөлшері;

Н (сағат) - жұмысшының тиісті жылға арналған балансына сәйкес сағат нормасы;

Т факт (сағат) - белгілі бір айда жұмыс істеген сағаттардың нақты саны.

При расторжении трудового договора с Работником, компенсация за неиспользованные дни дополнительного отпуска компенсируется пропорционально отработанному периоду.

5. Жұмыскерді қосымша ақы төленетін демалыстан шығуына жол берілмейді.

6. Экологиялық апат аудандарында жеңілдіктер ретінде көзделген жалақыға қосымша төлемдер мен қосымша демалыстар тек осы өңірлерде жұмыс істейтін және тұратын қызметкерлерге белгіленеді.

**Негіздеме:**

1. «Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Қазақстан Республикасының 1992 жылғы 18 желтоқсан № 1787-ХІІ Заңы.
2. «Арал өңіріндегі экологиялық қасірет салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Қазақстан Республикасының 1992 жылғы 30 маусымдағы № 1468-XII Заңы.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Жұмыс беруші мен «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» акционерлік қоғамының жұмыскерлері арасындағы ұжымдық шартқа

**3-Қосымша**

**Мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру**

**іс-шараларын ұйымдастыру және өткізу бойынша**

**жұмыс беруші мен кәсіподақтың өзара іс-қимыл жасау тәртібі**

1. Жұмыс беруші мен Кәсіподақтың мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру іс - шараларын ұйымдастыру және өткізу жөніндегі өзара іс-қимылының тәртібі (бұдан әрі-Тәртіп) осы ұжымдық шартта көзделген мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру іс-шараларын ұйымдастыру және өткізу бөлігінде жұмыс беруші мен кәсіподақтың өзара іс-қимылын реттейді.
2. Жұмыс беруші Кәсіподақтың есеп шотына осы Тәртіпке өтінім-нысан бойынша ресімделген өтінімдерге (бұдан әрі - Өтінім) сәйкес мәдени - бұқаралық немесе дене шынықтыру - сауықтыру іс - шараларын (бұдан әрі-Іс-шара) ұйымдастыру және өткізу үшін
3. Тиімділікті бағалау нәтижелері бойынша (геймификация) жүлделі орындар үшін сома Жұмыс берушінің және Қоғамның филиалының/орталық аппаратының бастауыш кәсіподақ ұйымының бірлескен шешіміне сәйкес бөлінеді.
4. Кәсіподақ өтінімге сәйкес жұмыскерлерге арналған іс-шараны ұйымдастырады және өткізеді.
5. Іс-шараны өткізу мерзімі, орны және өзге де шарттары Өтінімде айқындалады. Іс-шараның жалпы құнын есептеу Өтінімге сәйкес жүзеге асырылады..

Жұмыс беруші кәсіподақтың есеп шотына өтінімде көрсетілген соманың 100% (жүз пайызы) мөлшерінде іс-шара өткізілетін күнге дейін 15 (он бес) жұмыс күнінен кешіктірмей ақша аударуды жүзеге асырады. Өтінімде көрсетілген іс-шараның жалпы құны шығындардың нақты көлеміне байланысты төмендеу жағына қарай өзгеруі мүмкін. Төлем нысаны-кәсіподақ деректемелері бойынша ақша аудару арқылы қолма-қол ақшасыз есеп айырысу.

1. Кәсіподақ міндетті:
   1. өтінімде көрсетілген мерзімде іс-шараны ұйымдастыру және өткізу;
   2. өтінімге сәйкес іс-шараны сапалы ұйымдастыруды және өткізуді қамтамасыз ету;
   3. іс-шара бағдарламасын, жоспар-схемасын, сценарий жоспарын және т. б. әзірлеу, өткізілетін іс-шара туралы жұмыскерлер мен жұмыс берушіні уақтылы, толық және дұрыс хабардар етуді қамтамасыз ету, іс-шараны өткізу шарттарын қамтамасыз ету (қажет болған жағдайда - іс-шараны өткізу орындарын жайластыру, іс-шара аяқталғаннан кейін тазалау, өрт қауіпсіздігін қамтамасыз ету, жедел медициналық көмек бригадасын тарту, қоғамдық тәртіпті қорғау және т. б.) және іс-шараны өткізудің кәсіби деңгейі және жұмыс берушінің уәкілетті өкілдерімен кемінде 10 (он) жұмысшы үшін барлық қажетті бағдарламаларды, дизайнды, сценарийлерді, мәзірді, өткізу орындарын және т. б. келісу іс-шара басталғанға дейінгі күндер келісу;
   4. өтінімде көрсетілген ақша үнемделген жағдайда, ақшаны Жұмыс берушіге қайтаруға;
   5. іс-шара аяқталған күннен бастап 3 (үш) жұмыс күні ішінде бұл туралы жұмыс берушіге жазбаша хабардар етуге;
   6. Жұмыскерлер арасында мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру іс-шаралары бөлігінде әлеуметтік қолдау мәселелері бойынша түсіндіру жұмыстарын жүргізу, оларға әдістемелік және практикалық көмек көрсету, сондай-ақ дене шынықтыру мен спортты, салауатты өмір салтын насихаттау;
   7. Жұмыс берушінің сұрау салуы бойынша 5 (бес) жұмыс күні ішінде оған іс-шараны ұйымдастыру және өткізу барысы туралы жазбаша хабарлау;
   8. мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру іс - шараларын өткізу кезінде ақшаны жұмсау туралы есепті/өткізілген іс-шараны (бұдан әрі-Есеп) растайтын материалдарды қоса бере отырып ұсыну, фотосуреттер және/немесе шығыстарды толық жазылуы, және/немесе бейнероликтер және/немесе пікірлер және т. б. есеп Жұмыс берушінің уәкілетті өкіліне ұсынылады;
2. Кәсіподақ Жұмыс берушіден осы Тәртіптің 4-тармақшасына сәйкес төлем міндеттемелерді орындауды талап етуге құқылы.
3. Жұмыс беруші міндетті:
   1. Кәсіподаққа іс-шараны өткізу үшін қажетті ақпаратты ұсынуға;
   2. іс-шара өткізілетін күнге дейін 30 (отыз) күнтізбелік күн бұрын Кәсіподаққа өтінімдер жіберуге;
   3. осы Тәртіптің 4-тармағына сәйкес Кәсіподақтың есеп айырысу шотына ақша аударуды жүзеге асыруға.
4. Жұмыс берушінің құқықтары:
   1. өтінімде белгіленген көлемде және сапада іс-шараны ұйымдастыруды және өткізуді талап ету;
   2. іс-шараны ұйымдастыру және өткізу бойынша кәсіподақтың жұмысын үйлестіру, осы тәртіп шеңберінде кәсіподақтың барлық ұйымдастырушылық іс-шараларына, оның ішінде кеңестерге, спорттық жарыстарға және т. б. қатысу;
   3. іс-шараны ұйымдастыру мен өткізудің барысы мен сапасын бақылау, сондай-ақ аударылған ақшаны орынды пайдалану мақсатында Кәсіподақтан жүргізіліп жатқан жұмыстың барысы туралы аралық есептерді сұрату.
5. Жұмыс берушінің уәкілетті өкілі Кәсіподақ есепті ұсынған күннен бастап 5 (бес) жұмыс күні ішінде есепке қол қояды не іс-шараны өткізу кезінде жіберілген кемшіліктерді жою туралы Кәсіподаққа жазбаша хабарлама жібереді.
6. Кәсіподақ жұмыс берушінің уәкілетті өкілінен өткізілген іс-шарада бар кемшіліктер туралы жазбаша хабарлама алған күннен бастап 5 (бес) жұмыс күні ішінде өтінімде көрсетілген жалпы соманы азайту жағына қарай қайта есептеуді жүзеге асырады. Өтінімде көрсетілген жалпы соманы төмендету жағына түзету өтінімге өзгерістер енгізу жолымен жүзеге асырылады.
7. Өңірлердегі жұмыс берушінің уәкілетті өкілдері филиалдардың директорлары немесе оларды алмастыратын тұлғалар болып табылады, Орталық аппарат бойынша - қаржылық қызметке жетекшілік ететін Басқарма Төрағасының орынбасары.
8. Кәсіподақ осы Тәртіппен айқындалған міндеттерді орындамаған немесе тиісінше орындамаған, аударылған ақшаны орынсыз пайдаланғаны анықталған жағдайда, Кәсіподақ пайдаланылмаған және/немесе тиісінше пайдаланылмаған ақшалай қаражатты Жұмыс берушіге қайтару туралы Жұмыс берушінің негізделген талабын алған күннен бастап 10 (он) жұмыс күні ішінде қайтаруды жүзеге асырады.
9. Іс-шараны ұйымдастыруда және өткізуде кемшіліктер анықталған жағдайда, Кәсіподақ жұмыс берушінің және Кәсіподақтың уәкілетті өкілдері қол қойған тиісті актіні жасау арқылы күнтізбелік 10 (он) күн ішінде өз ақшасы есебінен кемшіліктерді жояды. Сонымен қатар, Кәсіподақ Жұмыс берушіге және үшінші тұлғаларға келтірілген барлық шығындарды өтейді
10. Егер Кәсіподақтың кінәсінен осы Тәртіптің күшін жою қажеттілігі туындаса, онда бұрын іс-шараны өткізуге өтінімге қол қойылған және ақша аударылған жағдайда, кәсіподақ іс-шараны өткізуге төлем сомасын Жұмыс берушіге қайтарады.
11. Табиғи зілзалалар, жер сілкіністеріне, дауылдарға, өрттерге, технологиялық апаттарға, әскери іс-қимылдарға, ереуілдерге, мемлекеттік органдардың актілерін қабылдауға және т. б. байланысты туындаса, мемлекеттік органдардың актілерін қабылдау және т.б., тікелей әсер етуіне байланысты осы Тәртіптің талаптарын орындау мүмкін болмай қалса, Жұмыс беруші мен Кәсіподақ жауапкершілікті көтермейді.
12. Форс-мажорлық мән-жайлар туындаған кезде осы Тәртіптің талаптарын орындау мерзімі осындай мән-жайлар мен олардың салдары қолданылатын уақытқа барабар кейінге қалдырылады.
13. Осындай мән-жайларға сілтеме жасайтын Жұмыс беруші немесе Кәсіподақ осындай мән-жайлар басталған күннен бастап күнтізбелік 3 (үш) күн ішінде олардың басталғаны туралы жазбаша нысанда хабарлауға және уәкілетті орган берген растайтын құжаттарды ұсынуға міндетті.
14. Жоғарыда көрсетілген шарттарды орындалмаған жағдайда Жұмыс беруші мен Кәсіподақ ешбір мән-жайды форс-мажорлық жағдай ретінде қарастырмайды және осы Тәртіптің талаптарын қандай да бір жолмен алып тастауына немесе шектеуіне болмайды.
15. Форс-мажорлық мән-жайлар аяқталғаннан кейін Жұмыс беруші немесе Кәсіподақ 3 күнтізбелік 3 (үш) күн ішінде осы Тәртіп талаптарын орындау болжанатын мерзімді көрсете отырып, осындай мән-жайлардың қолданылуының тоқтатылғаны туралы жазбаша нысанда хабарлайды.
16. Форс-мажорлық күш мән-жайлары 2 (екі) айдан астам уақытқа созылса, онда Жұмыс берушінің немесе Кәсіподақтың тәртіп талаптарын орындаудан бас тартуға және бұл туралы осы Тәртіптің күші жойылуының болжамды күніне дейін күнтізбелік 15 (он бес) күн бұрын хабарлауға құқығы бар. Бұл жағдайда жұмыс беруші кәсіподаққа жұмыс беруші нақты көрсеткен және қабылдаған іс-шараларға жұмсалған шығындарды төлейді.
17. Осы тәртіппен көзделмеген өзге де жағдайларда осы Тәртіптің талаптарын орындамағаны немесе тиісінше орындамағаны үшін Жұмыс беруші мен Кәсіподақ Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жауаптылықта болады.
18. Жұмыс беруші келесі жағдайларда осы Тәртіптің талаптарын орындаудан бас тартуға құқылы:
    1. Кәсіподақтың осы Тәртіппен көзделген Іс-шараларды өткізу мерзімдерін бұзуы;
    2. Кәсіподақпен одан әрі ынтымақтастық қажеттілігі болмаған;
    3. Кәсіподақтың осы Тәртіпте айқындалған міндеттерді бұзуы.
19. Жұмыс беруші осы тәртіппен айқындалған міндеттемелерді орындау мерзімін бұзған кезде Кәсіподақ осы Тәртіптің талаптарын орындаудан бас тартуға құқылы.
20. Жұмыс беруші осы Тәртіпті мерзімінен бұрын бұзған жағдайда Кәсіподақ Жұмыс берушіге залал және/немесе өсімпұлдарды өндіріп алмайды.

Өтінім Нысаны

Мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру іс-шараларын өткізуге өтінім

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Іс-шаралардың атауы** | **Өткізілетін күні, уақыты және орны** | **Сипаттамасы** | **Жалпы құны (теңгемен)** |
| 1 |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |

Жұмыс беруші Кәсіподақ

Жұмыс беруші мен «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» акционерлік қоғамының жұмыскерлері арасындағы ұжымдық шартқа

**4-Қосымша**

**Кәсіптік одақ органының уәжді пікірін беру тәртібі**

Жұмыс беруші Қоғам таратылған жағдайларды қоспағанда, Жұмыс берушінің бастамасы бойынша (Кәсіподақ мүшесімен) еңбек шартын бұзу жағдайы бойынша қажетті құжаттарды қоса бере отырып, уәжді пікір беру туралы жазбаша өтініш береді:

* негізгі жұмысынан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен - осы адамдар мүше болып табылатын кәсіподақ органына;
* негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақ органының басшысымен (төрағасымен) – жоғары тұрған кәсіподақ органына.

Кәсіподақ органы өтінішті тіркейді және отырыс күнін белгілейді. Апелляция жеті жұмыс күні ішінде қаралады.

Кәсіподақ органының отырысы, егер оған оның мүшелерінің жартысынан көбі қатысса, заңды деп есептеледі.

Өтініш жұмыс беруші өкілінің және оған қатысты материалдар ұсынылған адамның қатысуымен қаралады.

Аталған адам кәсіподақ органының отырысына дәлелсіз себеппен келмеген жағдайда, мәселе оның қатысуынсыз қаралады.

Шешім көпшілік дауыспен қабылданады.

Кәсіподақ органының отырысының хаттамасына қатысқан мүшелер қол қояды.

Хаттамадан үзінді көшірмеге кәсіподақ органының басшысы (төрағасы) қол қояды және шешім қабылданған күннен бастап үш күн ішінде өзіне қатысты материалдар ұсынылған тұлғаға және Жұмыс берушінің өкіліне тапсырылады.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_