

Қазақстан Республикасының Ғылым және жоғары білім министрлігінің
«Өзбекәлі Жәнібеков атындағы Оңтүстік Қазақстан педагогикалық университеті»
коммерциялық емес акционерлік қоғамының

2026-2030 жылдарға арналған

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТЫ

Шартқа қол қойғандар:

Жұмыс берушінің атынан:
Өзбекәлі Жәнібеков
атындағы Оңтүстік
Қазақстан педагогикалық
университетінің басқарма
басшысының орынбасарының у.м.а.,



«27» 5 ақпан 2025 ж.

Қызметкерлердің атынан:
«Өзбекәлі Жәнібеков атындағы Оңтүстік
Қазақстан педагогикалық университеті
қызметкерлері мен студенттерінің
жергілікті кәсіподақ ұйымы» қоғамдық
бірлестігінің басшысы у.м.а
А.Д. Қылышбаев



«27» 5 ақпан 2025 ж.

Ұжымдық шартты мониторингке қабылдау туралы мәліметтер _____

Мемлекеттік суреті мәселелері



Н. Бекмолд

“Ө.Жәнібеков атындағы Оңтүстік Қазақстан педагогикалық университеті қызметкерлері мен студенттерінің жергілікті кәсіподақ ұйымы” қоғамдық бірлестігі

**“Ө.Жәнібеков атындағы Оңтүстік Қазақстан педагогикалық университеті”
коммерциялық емес акционерлік қоғамы мен ұжым жұмыскерлері
арасындағы 2026-2030 жылдарға арналған**

Ұжымдық шарты

«27» қараша 2025 ж.

Шымкент қаласы

1. Жалпы ережелер

1.1. Осы Ұжымдық шарт (әрі қарай - Шарт) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес білім беру ұйымы жұмыскерлері мен жұмыс беруші тарапының әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу және мүдделерін келістіру мақсатында жасалды.

1.2. Тараптардың өкілетті өкілдері:

Жұмыс беруші атынан - “Ө.Жәнібеков атындағы Оңтүстік Қазақстан педагогикалық университеті” коммерциялық емес акционерлік қоғамы (әрі қарай мәтін бойынша - Оңтүстік Қазақстан педагогикалық университеті);

Жұмыскерлердің атынан - “Ө.Жәнібеков атындағы Оңтүстік Қазақстан педагогикалық университеті қызметкерлері мен студенттерінің жергілікті кәсіподақ ұйымы” қоғамдық бірлестігі (әрі қарай - «Кәсіподақ»).

1.3. Әлеуметтік әріптестік институтының бірі ретіндегі Шарт Оңтүстік Қазақстан педагогикалық университеті мен Кәсіподаққа мүшелікке кірген жұмыскерлердің еңбек, әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау жөніндегі міндеттерді қамтамасыз етеді.

1.4. Осы Келісім Қазақстан Республикасы Конституциясының, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің нормаларына, Қазақстан Республикасының «Білім туралы», «Кәсіптік одақтар туралы», Қазақстан Республикасының «Мемлекеттік қызмет туралы» заңдарына, Қазақстан Республикасы Президентінің Жолдауларында баяндалған міндеттерге, арналған салалық және облыстық Келісімдердің талаптарына негізделеді.

1.5. Оңтүстік Қазақстан педагогикалық университеті мен Кәсіподақ (әрі қарай «Тараптар») алдағы уақытта, әлеуметтік-еңбек қатынастарын шарттық реттеу, әлеуметтік әріптестік принциптері негізінде өзара іс-әрекетті дамыту жөнінде келісімге келді.

1.6. Оңтүстік Қазақстан педагогикалық университеті Кәсіподақты ұжымдық шарт жасауға, ұжымдық келіссөздерге құқылы тарап және жұмыскерлердің уәкілетті өкілі ретінде мойындайды, кәсіподақ мүшелерінің еңбек, сондай-ақ олардың әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен мүдделерін қорғауға және оның қызметін нығайтуға жәрдемдесуге міндетті.

1.7. Тараптар осы Шарттың мәртебесін, әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеудің негізгі принциптерін белгілейтін әлеуметтік әріптестіктің негізгі құжаты ретінде мойындайды.

1.8. Осы Шарттың іс-әрекеті барлық жұмыскерлерге жүреді.

1.9. Осы шарттың негізгі ережелері Кәсіподақтың құрамына кіретін жұмыс беруші мен жұмыскерлер үшін орындалуы міндетті болып табылады. Ұжымдық шарттың талаптары еңбек заңнамасымен және осы Шартпен белгіленген жұмыскерлердің құқықтары мен кепілдіктерін бұзбауы тиіс.

1.10. Осы Шартты бекіту, оған өзгертулер мен толықтырулар енгізуде келіссөздер жүргізу үшін, сонымен қатар оның жүзеге асырылу барысын бақылау, ағымдағы мәселелерді қарастыру және шиеленіскен жағдайларды шешу үшін, тепе-теңдік негізде әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі үнемі жұмыс істейтін комиссия құрылады. Комиссия мүшелерінің саны, оның дербес құрамы, жобаны әзірлеу және ұжымдық шарт жасасу мерзімдері тараптардың келісімімен айқындалады.

1.11. Комиссия, оның жұмыс тәртібі, қызметі және Шарттың өкілеттігі туралы оның бірінші мәжілісінде комиссия қаулысымен бекітіледі. Комиссия өз мәжілістерін қажеттілігіне орай, күнтізбе жылы ішінде кем дегенде екі рет өткізеді.

1.12. Осы Шарт талаптары орындалмаған жағдайда мүдделі тұлғалар жазбаша түрде комиссияны және осы Шартқа қол қойған Тараптарды хабардар етеді. Тараптар ұсынылған ақпарат бойынша талқылау жүргізеді және соған сәйкес шешім қабылдайды.

1.13. Тараптар осы шартқа өзгертулер мен толықтырулар енгізуге құқылы. Өзгертулер мен толықтырулар енгізуді бастаушы Тарап, келесі тарапқа Шарт жасау тәртібіне сәйкес келіссөздер жүргізуді бастау жөнінде жазбаша хабарлама жібереді. Тараптармен қабылданған Шартқа енгізілетін өзгертулер мен толықтырулар, осы шарттың ажырамас бөлшегі болып табылатын қосымша келісіммен және жеке хаттамамен рәсімделеді.

2. Терминдер мен анықтамалар

2.1. Ұжымдық шарт – ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін, олардың өкілдері ұсынатын қызметкерлер мен жұмыс берушінің арасында жасалған жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт;

2.2. Еңбек қатынастары – қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, келісімдерде, еңбек және ұжымдық шарттарда және жұмыс берушінің актілерінде көзделген құқықтар мен міндеттерді жүзеге асыру кезінде туындайтын қатынастар;

2.3. Еңбекке тікелей байланысты қатынастар - еңбекті ұйымдастыруға және басқаруға, жұмысқа орналастыруға, кәсіптік даярлауға, қайта даярлауға және біліктілігін арттыруға, сондай-ақ қызметкерлердің кәсіби біліктілігін танумен, әлеуметтік әріптестікпен, ұжымдық шарттар мен шарттар жасасумен, Еңбек кодексінде көзделген жағдайларда қызметкерлердің (қызметкерлер өкілдерінің) еңбек жағдайларын белгілеуге қатысуына, еңбек заңнамасының бұзылуына және еңбек заңнамасының бұзылуына байланысты туындайтын қатынастар. Қазақстан Республикасы;

2.4. Жұмыскерлердің өкілдері – кәсіподақтар мен олардың бірлестіктері, ал олар болмаған жағдайда осы Кодексте көзделген жағдайларда қызметкерлердің (конференция делегаттарының) кемінде үштен екісі қатысқан жағдайда қызметкерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) қатысушылардың көпшілік даусымен сайланған және уәкілеттік берілген сайланған өкілдер;

2.5. Жұмыс берушілердің өкілдері – құрылтай құжаттары және/немесе сенімхат негізінде жұмыс берушінің немесе жұмыс берушілер тобының мүдделерін білдіруге уәкілеттік берілген жеке және/немесе заңды тұлғалар;

2.6. еңбек шарты – жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы жазбаша келісім, бұған сәйкес жұмыскер белгілі бір жұмысты (еңбек функциясын) жеке өзі орындауға, еңбек тәртіптемесін сақтауға міндеттенеді, ал жұмыс беруші жұмыскерге келісілген еңбек функциясы бойынша жұмыс беруге, осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілерінде, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде көзделген еңбек жағдайын қамтамасыз етуге, жұмыскерге уақтылы және толық мөлшерде жалақы төлеуге міндеттенеді;

2.7. Шарттың осы бөлімінде көзделмеген өзге де терминдер мен анықтамалар Қазақстан Республикасының қолданыстағы еңбек заңнамасына сәйкес түсіндіріледі.

3.1. Ұжымдық шарттың қолданылуы

3.1. Ұжымдық шарттың жобасы университет жұмыскерлерімен талқыланады.

3.2. Ұжымдық шарт қабылданған күннен бастап - 2030 жылдың 30 маусымына дейін күшінде болады. Осы Ұжымдық шарт жаңа Ұжымдық шарт жасалғанға дейін әрекет етеді.

3.3. Ө.Жәнібеков атындағы Оңтүстік Қазақстан педагогикалық университеті кәсіподақты ұжымдық шарт жасауға, ұжымдық келіссөздерге құқылы тарап және жұмыскерлердің уәкілетті өкілі ретінде мойындайды, кәсіподақ мүшелерінің еңбек, сондай-ақ олардың әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен мүдделерін қорғауға және оның қызметін нығайтуға жәрдемдесуге міндетті.

3.4. **Тараптар** осы Шарттың мәртебесін, әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеудің негізгі принциптерін белгілейтін әлеуметтік әріптестіктің негізгі құжаты ретінде мойындайды.

3.5. Осы Шарттың іс-әрекеті барлық жұмыскерлерге жүреді.

3.6. Осы Шарттың негізгі ережелері Кәсіподақтың құрамына кіретін жұмыс беруші мен жұмыскерлер үшін орындалуы міндетті болып табылады. Ұжымдық шарттың талаптары еңбек заңнамасымен және осы Шартпен белгіленген жұмыскерлердің құқықтары мен кепілдіктерін бұзбауы тиіс.

3.7. Осы Шартты бекіту, оған өзгертулер мен толықтырулар енгізуде келіссөздер жүргізу үшін, сонымен қатар оның жүзеге асырылу барысын бақылау, ағымдағы мәселелерді қарастыру және шиеленіскен жағдайларды шешу үшін, тепе-теңдік негізде әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі үнемі жұмыс істейтін комиссия құрылады. Комиссия мүшелерінің саны, оның дербес құрамы, жобаны әзірлеу және ұжымдық шарт жасасу мерзімдері тараптардың келісімімен айқындалады.

3.8. Комиссия, оның жұмыс тәртібі, қызметі және Шарттың өкілеттігі туралы оның бірінші мәжілісінде комиссия қаулысымен бекітіледі. Комиссия өз мәжілістерін қажеттілігіне орай, күнтізбе жылы ішінде кем дегенде екі рет өткізеді.

3.9. Осы Шарт талаптары орындалмаған жағдайда мүдделі тұлғалар жазбаша түрде комиссияны және осы Шартқа қол қойған Тараптарды хабардар етеді. Тараптар ұсынылған ақпарат бойынша талқылау жүргізеді және соған сәйкес шешім қабылдайды.

3.10. Тараптар осы шартқа өзгертулер мен толықтырулар енгізуге құқылы. Өзгертулер мен толықтырулар енгізуді бастаушы Тарап, келесі тарапқа Шарт жасау тәртібіне сәйкес келіссөздер жүргізуді бастау жөнінде жазбаша хабарлама жібереді. Тараптармен қабылданған Шартқа енгізілетін өзгертулер мен толықтырулар, осы шарттың ажырамас бөлшегі болып табылатын қосымша келісіммен және жеке хаттамамен рәсімделеді.

4. Әлеуметтік әріптестікті дамыту. Шарт Тараптарының қызметін ұйымдастыру

4.1. Осы Шарттың Тараптары өздеріне төмендегідей міндеттемелер қабылдайды:

– Әлеуметтік әріптестікті одан әрі дамыту мақсатында бір-бірлеріне еңбек қатынастарының сұрақтары бойынша, саладағы әлеуметтік-экономикалық жағдай туралы, осы Шартты реттеудің нысаны болып табылатын сұрақтар бойынша қабылданған шешімдер мен нормативтік құқықтық актілер жөнінде уақытында және толық ақпарат жіберу;

– Шарттың жасалуына, нәтижелілігін және әрекеттілігін арттыруға барынша жәрдемдесу;

– Жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешудің заңнамамен белгіленген тәртібін қадағалау, шиеленістік тудыруға әкеп соғатын себептерді болдырмау үшін, оларды шешудің соңғы шарасы-ереуілді жұмыскерлердің пайдалануын ескерту мақсатында барлық мүмкіндікті пайдалану;

– Еңбек келіспеушіліктерін, ұжымдық еңбек дауларын, ереуілдерді ескерту жөніндегі бірлескен іс-шараларды өткізу;

2.2. Өзбекәлі Жәнібеков атындағы Оңтүстік Қазақстан педагогикалық университеті:

- кәсіподақтың өкілдерін еңбек қатынастары және әлеуметтік-экономикалық сұрақтармен байланысты нормативтік құқықтық актілерін дайындау жөніндегі комиссияларға және басқа да жұмыс органдарына (топтарына) қосады;
- Кәсіподаққа оның сұратуы бойынша жұмыскерлердің саны және құрамы, еңбекке ақы төлеу жүйесі, персоналдар санаты бойынша орташа жалақының мөлшері, еңбекті қорғау және оның жағдайлары бойынша көрсеткіштер, Жұмыскерлер санын (штаттарды) бұқаралық қысқарту жөніндегі шараларды жоспарлау және жүргізу, білім және ғылым саласында қаржылай қамтамасыз ету жөніндегі мемлекеттік органдармен қабылданған шешімдер туралы ақпаратты, әлеуметтік-еңбек мәселелері жөніндегі басқа да қажетті ақпаратты ұсынады;
- білім беру ұйымының жұмысына кәсіподақ ұйымының сайланбалы органы өкілдерінің қатысуына мүмкіндік жасайды. Ғылыми кеңестерінің, конкурстық комиссияларының құрамына т.б. кәсіподақ өкілдерін енгізеді;
- тұрақты қаржылық жағдайға қол жеткізуге атсалысу;
- жұмыскердің құқықтарын және заңмен қорғалатын мүдделерін сақтау;
- жұмыскерлерге заңнамамен және осы Шартта көзделген барлық құқықтық және әлеуметтік кепілдіктерді қамтамасыз ету;
- жұмыскерлердің өтініштерін бір айға дейінгі мерзімде, ал қосымша зерделеу мен тексеруді қажет етпейтін мәселелерді шешу кезінде - 15 күнтізбелік күннен кем емес мерзімде қарауға және өтініш берушіге ауызша да, жазбаша түрде де жауап беру;
- бірдей еңбек үшін бірдей ақы төлеуді қамтамасыз ету;
- тиесілі жалақыны заңнамада белгіленген мерзімде толық мөлшерде уақтылы төлеу;
- еңбек шартында келісілген жұмысты ұсыну;
- еңбектің қауіпсіз жағдайларын жасауға;
- жұмыскерлерді еңбек міндеттерін орындауға қажетті жабдықтармен, аспаптармен, өзге де құралдармен қамтамасыз ету;
- жұмыскерлердің кәсіптік деңгейін арттыру;
- әлеуметтік-еңбек мәселелері бойынша шешім қабылдау кезінде Жұмыс беруші оларды алдын ала кәсіподақпен келіседі, қажетті ақпарат пен нормативтік құжаттамалармен қамтамасыз етеді.

4.3. Кәсіподақ:

- университеттің сұратуы бойынша Кәсіподақтың саны мен құрылымы туралы, оның ұйымдары, еңбек заңнамасының орындалуына, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауға қоғамдық бақылаудың нәтижелері туралы, саладағы әлеуметтік әріптестіктің көрсеткіштері туралы статистикалық және басқа да ақпаратты ұсынады;
- жұмыскерлерді еңбек заңнамасының, кәсіптік одақтар туралы заңнаманың негіздеріне;
- Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік әріптестікті құқықтық реттеудің мәселелеріне байланысты белсенді оқытуды жүргізеді;
- бекітілген Шарттың тіркелуін қамтамасыз етіп, оларға талдау жасап, әлеуметтік әріптестік саласындағы озық тәжірибелерді қорытып, таратады;
- Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің нормаларынан шығатын әріптестік тараптарының басқа міндеттемелері, ұжымдық шартты жасау кезінде реттеледі және нақтыланады;
- конституциялық құқықтар, ҚР-ның қолданыстағы заңнамасы негізінде және осы Шартқа сәйкес жұмыскерлердің - Кәсіподақ мүшелерінің құқықтық, экономикалық, кәсіптік және әлеуметтік мүдделерін қорғау бойынша үнемі жұмыс жүргізуге;
- ұжымдағы денсаулық сақтау, еңбек және қауіпсіздік техникасы, еңбек тәртібінің жай-күйіне бақылау жүргізуді жүзеге асыруға;

- жұмыс берушінің ҚР Еңбек кодексі және еңбек құқықтары нормалары бар өзге де актілерін, еңбек тәртіптемесінің қағидаларын сақтауына бақылау жасауды қамтамасыз етуге;
- осы Шарттың орындалуына үнемі бақылау жасауға, сондай-ақ осы Шарт талаптары бұзылуын жою туралы Жұмыс берушінің ұсынуларын енгізуге;
- кәсіподақ мүшелеріне осы Шарт орындалу барысын бақылаудың нәтижелері туралы ақпарат беруге;
- жұмыскерлерді демалыс үйлеріне, ал аса мұқтаж жұмыскерлерге санаториялық-шипажайлық емделуге жолдамалар, қайырымдылық көмектер алуына жәрдемдесуге, еңбек көрсеткіші жоғары кәсіподақ мүшелері мен еңбек ұжымдарына, еңбек ардагерлеріне, мерейтой иелеріне, кәсіподақ белсенділеріне сыйлықтар, сыйақылар беруге т.б.;
- спорттық және мәдени-бұқаралық іс-шаралар ұйымдастыру мен өткізу істеріне қатысуға;
- ұйымдағы еңбек тәртібін нығайтуға атсалысуға міндеттенеді;
- кәсіподақтар өз қызметінде барлық деңгейдегі мемлекеттік органдардан, саяси партиялардан, жұмыс берушілер мен олардың бірлестіктерінен тәуелсіз болады, олардың бақылауында болмайды және оларға есеп бермейді;
- кәсіподаққа меншік құқығында тиесілі мүлікті иеленуге, пайдалануға және оған билік етуге;
- Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына және Қазақстан Республикасының медиация туралы заңнамасына сәйкес жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешуге қатысуға;
- мемлекеттік органдарға Қазақстан Республикасының кәсіподақтар туралы заңнамасын бұзатын, келісімдерді және ұжымдық шарттарда көзделген міндеттемелерді орындамайтын тұлғаларды жауаптылыққа тарту жөнінде ұсыныстар енгізуге;
- мемлекеттік органдарға кәсіподақ мүшелерінің құқықтары мен заңды мүдделеріне қысым жасайтын, олар қабылдаған нормативтік құқықтық актілердің толық немесе ішінара күшін жою не оларды өзгерту туралы өтініш жасауға құқылы.

4.4. Жұмыскерлер:

- өз кәсіптік құзырлығы саласында теориялық білімі мен дағдыларын игеруге;
- білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарттары талаптарына сәйкес ұсынылатын білім беру қызметін көрсетудің сапасын қамтамасыз ету;
- білім алушыларды жоғары адамгершілік, ата-аналарды сыйлауға, этномәдени құндылықтарды, қоршаған ортаға ұқыпты көзқарас рухында тәрбиелеу;
- білім алушыларда өмірлік дағдыларды, біліктілікті, дербестікті, шығармашылық қабілеттерін дамытуға;
- өзінің кәсіптік шеберлігін, зияткерлік, шығармашылық деңгейін ұдайы жетілдіруге;
- өз өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге және ұжымдық шарт жобасын әзірлеуге қатысуға, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға;
- еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауға байланысты денсаулығына келтірілген зиянды өтетуге;
- өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғауға;
- қандай да бір кемсітусіз, бірдей еңбек үшін бірдей ақыға, сондай-ақ бірдей өндірістік-тұрмыстық жағдайларға;
- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;
- өзінің денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін ахуал туындаған кезде, бұл туралы тікелей басшының немесе жұмыс берушінің өкілін хабардар ете отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға;
- еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және (немесе) аумақтық бөлімшеге

жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларын зерттеп қарауды жүргізу туралы өтініш білдіруге, сондай-ақ еңбек жағдайларын, қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеру мен қарауға өкілдік етіп қатысуға;

- жұмыс берушінің еңбек және онымен тікелей байланысты қатынастар саласындағы әрекеттеріне (әрекетсіздігіне) шағым жасауға;
- біліктілігіне, еңбектің күрделілігіне, орындалған жұмыстың саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына сәйкес еңбегіне ақы төленуіне;
- Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы заңнамасында айқындалған тәртіппен сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға жәрдем көрсету туралы акпаратты жария етпеу туралы келісім жасасуға құқығы бар
- «Оқытушы-профессор құрамын конкурстан өткізу туралы ережесіне» сәйкес ОПК 1 дан 3 жылға дейін тағайындалуына;
- бес жылда кем дегенде бір рет аттестаттаудан өтуге;
- педагогикалық этика нормаларын сақтауға;
- білім алушылар және олардың ата-аналарының абыройы мен қадір-қасиетін сыйлауға міндетті;
- сот үкімімен немесе медициналық қорытындымен педагогикалық қызметке тыйым салынған, сондай-ақ сотталғандығы заңда белгіленген тәртіпте өтелмеген немесе есептеп шығарылмаған адамдарға білім беру ұйымдарында жұмыс істеуге рұқсат етілмейді;
- жұмыс берушінің еңбек тәртіптемесінің қағидаларын сақтауға;
- өзінің кәсіптік деңгейін арттыруға;
- еңбек міндеттерін еңбек шартына, ұжымдық шартқа, жұмыс берушінің актілеріне сәйкес орындауға;
- жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі мен өндірістік санитария жөніндегі талаптарды сақтауға;
- жұмыс берушінің және жұмыскерлердің мүлкіне ұқыпты қарауға;
- адамдардың өмірі мен денсаулығына, жұмыс беруші мен жұмыскерлер мүлкінің сақталуына қауіп төндіретін ахуал туындағаны туралы жұмыс берушіге хабарлауға;
- еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияны, қызметтік, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияларды құрайтын мәліметтерді жария етпеуге;
- жұмыс берушіге келтірілген зиянды ҚР ЕК-де белгіленген шектерде өтеуге міндетті.

5. «Қазақстан Республикасының білімді және ғылымды дамытудың 2023-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын жүзеге асырудағы Тараптар ынтымақтастығының негізгі бағыттары:

5.1. Тараптар өздеріне келесі міндеттемелерді қабылдайды:

- Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылдың 28 наурыздағы №248 Қаулысымен бекітілген, Қазақстан Республикасы білімді және ғылымды дамытудың 2023-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасын жүзеге асыруға бағытталған бірлескен іс-әрекеттерді белсенді жүргізу;
- Педагог жұмыскерлердің әлеуметтік мәртебесін арттыру, педагогикалық білім беруді жоғарылату, педагогикалық кадрларды экономикалық және әлеуметтік қолдаумен қамтамасыз ету жөніндегі жұмысты жалғастыру;
- Жас ғалымдарды қолдау және оларды ғылымға тарту шараларын арттыру;
- Шетелде оқуға мүмкіндігі жоқ білім алушылардың шетелдік жоғары біліміне қолжетімділікті кеңейтумен қатар, шетелдік жоғары оқу орындарының филиалдары қабылдаушы мемлекеттің халықаралық беделін арттыру;
- Интернационалдандыру тұрғысынан қазақстандық жоғары білім беру жүйесінде шетелдік

студенттердің, оқытушылардың үлесін ұлғайту;

5.2. Университет:

– Жыл сайын комиссияға білімді және ғылымды дамытудың тұжырымдамасын жүзеге асыру барысы туралы ақпарат беруге

5.3. Кәсіподақ:

– Мемлекеттік бағдарламамен қойылған міндеттерді шешуге еңбек ұжымдарының бірігуіне, еңбек тәртібін күшейту үшін кәсіподақ жұмысының қолданыстағы барлық түрлерін пайдалануға;

– Жұмыскерлерінің әлеуметтік-экономикалық, еңбек құқықтары мен мүдделерін өз құзырлығында тиімді қорғауды қамтамасыз етуге;

– Кәсіби байқаулар, акциялар, БАҚ-пен бірлескен жобалар, форумдар, слеттер, дөңгелек үстелдер және басқа да шаралар ұйымдастыру арқылы, қоғамдағы педагогтың болымды имиджін қалыптастыру жөнінде жұмысты дайындауға және жүргізуге;

-Кәсіподақ мүшелеріне тегін заңгерлік және кеңестер беру аясын кеңейтуге, кәсіподақ ұйымының қызметін құқықтық қорғауды қамтамасыз етуді міндетіне алады.

6. Еңбек қатынастары

Тараптар растайды:

6.1. Жұмыскерлер мен жұмыс беруші арасындағы еңбек қатынастары Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен, салалық Келісім және ұжымдық шарпен реттеледі.

6.2. Еңбек шартының мазмұны, оны жасау тәртібі, өзгерістер мен бұзу ҚР Еңбек кодексіне, басқа да заңнамалық және нормативтік құқықтық актілерге, білім беру ұйымдарының жарғыларына (ережелеріне) сәйкес анықталады және қолданыстағы еңбек заңнамасымен, сондай-ақ жұмыскерлердің жағдайын төмендете алмайды;

6.3. Еңбек шарты жазбаша нысанда кемінде екі данада жасалады және оған тараптар қол қояды. Еңбек шартының бір-бір данасы жұмыскер мен жұмыс берушіде сақталады. Жұмыскерлерді жұмысқа жіберу еңбек шартын жасасқаннан кейін ғана жүзеге асырылады. Жұмыс берушінің кінәсінен еңбек шарты болмаған және (немесе) тиісті түрде ресімделмеген жағдайда, ол Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады. Бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімін ұзартудың саны екі реттен аспайды.

6.4. Аталған ұйым жұмыскерлер үшін негізгі жұмыс орны болып табылады. Педагог жұмыскерлерге оқытушылық жұмыспен айналысуға мүмкіндік беріледі.

6.5. Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты еңбек демалысындағы жұмыскерлерге жүктеме жалпы негіздемеде белгіленеді және осы мерзімде оны орындау үшін басқа жұмыскерлерге беріледі.

6.6. Жыл басында бекітілген жүктемесін еңбек шартында немесе ұйым басшысының бұйрығында келісілген жүктемесімен салыстырғанда азайту немесе көбейту:

а) тараптардың өзара келісімі бойынша,

б) мына жағдайларда жұмыс берушінің бастамасымен:

– штаттардың кемітілуі немесе қосылуы 15 күнтізбелік күн бұрын жұмыскерді хабардар ете отырып еңбек жағдайларын өзгерту (жүктемені көбейту немесе азайту),

– штат саны қысқартылу туралы жұмыскерлерді 1 ай алдын жазбаша хабарлау,

– бұрын осы жүктемені орындаған жұмыскердің жұмысында еңбек дауын қарайтын органмен калпына келтіруі.

– бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты еңбек демалысын үзген немесе осы демалыс аяқталғаннан кейін жұмыскер жұмысқа қабылдануы мүмкін.

6.7. Жұмыскер еңбек функциясын өзгертпей өз жұмысын жалғастыру кезінде (белгілі

мамандық, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмысы) жаңа оқу жылында ұйымдастырушылық және технологиялық еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты маңызды еңбек жағдайлары жұмыс берушінің бастамасымен ҚР Еңбек Кодексі негізінде ереже бойынша өзгертілуі мүмкін.

6.8. Оқу жылы ішінде еңбек келісімінің маңызды шарттары тараптардың еркінен тыс ерекше жағдайларда ғана өзгертілуі мүмкін. Еңбек шартының талаптарын өзгерту туралы хабарламаны еңбек шарты тараптарының бірі береді және екінші тарап оны берілген күнінен бастап он бес жұмыс күні ішінде қарайды. Еңбек шартының талаптарын өзгерту, оның ішінде басқа жұмысқа ауыстыру кезінде өзгерту туралы хабарлама алған тарап қабылданған шешім туралы осы бапта белгіленген мерзімде екінші тарапқа хабарлауға міндетті.

6.9. Жұмыс беруші немесе оның уәкілетті өкілі жұмыскермен еңбек шартын жасасқан кезде, оны осы Шартпен, ұйымының Жарғысымен (Ережесімен), ұйымның қолданысындағы еңбек тәртіптемесінің қағидаларымен және басқа да еңбек мәселелері жөніндегі актілермен қолын қойғызып таныстыруы тиіс.

6.10. Жұмыскермен еңбек шартын тоқтатуы ҚР Еңбек кодексімен карастырылған негіздер және ҚР басқа да заңдары бойынша жүзеге асырылады. Жалпы жұмыскермен жасалған еңбек шартын бұзуда жұмыс беруші осы кодекстің 50-60 баптарының талаптарын сақтауға және еңбекшартының тоқтатылуын осы кодекстің 61-бабына сәйкес ресімдеуге міндетті. Жұмыс беруші мен қызметкерлер өкілдерінің тең санынан құрылған комиссияның оң шешімі болмаса, осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 2) және 4) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша зейнеткерлік жасқа толғанға дейінгі жастағы жұмыскерлермен 3 жылға дейін еңбекшартын бұзуға жол берілмейді. Комиссияны құру тәртібі Жұмыс берушінің жұмыскерлер өкілдерінің келісуі бойынша шығарылған актісінде айқындалады.

6.11. Еңбекшарты осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 3) тармақшасында көзделген негіз бойынша бұзылған кезде, Жұмыс беруші бір ай бұрын еңбекшартын бұзу туралы жұмыскерлерді жазбаша хабардар етуге міндетті.

6.12. Осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзуға жұмыскер Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексінде белгіленген зейнеткерлік жасқа толғанда жұмыскер зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін еңбек шартын бұзу күніне дейін кемінде бір ай бұрын оны хабардар ете отырып және еңбек, ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актісінде айқындалатын мөлшерде өтемақы төлене отырып жол беріледі.

6.13. Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексінде белгіленген зейнеткерлік жасқа толған, кәсіби және біліктілік деңгейі жоғары жұмыскермен еңбек шарты оның еңбекке қабілеттілігі ескеріле отырып, осы баптың 1-тармағы 2) тармақшасының төртінші бөлігінде көзделген шектеусіз, жыл сайын ұзартылуы мүмкін.

6.14. Маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскердің еңбек шартын өз бастамасы бойынша, бұл туралы жұмыс берушіні күнтізбелік жеті күн бұрын хабардар ете отырып бұзуға құқығы бар.

6.15. Жұмыс беруші маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскерді осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша еңбек шартының алда бұзылатыны туралы күнтізбелік жеті күн бұрын хабардар етуге міндетті.

6.16. Жұмыс беруші өзіне жұмыскерлердің жеке деректерін сақтау тәртібін белгілейтін бұйрықтар шығаруға міндеттеме алады.

Жұмыс беруші жұмыскердің жеке деректерін беру кезінде мынадай талаптарды қадағалауға міндетті:

1) Жұмыскердің жеке деректерін үшінші тарапқа қызметкердің жазбапа келісімінсіз хабарламауға,

2) жұмыскердің жеке деректерін алуға тек арнайы уәкілетті тұлғаларға рұқсат етуге. Бұл ретте, аталған тұлғалар Жұмыскердің тек нақты функцияларды орындау үшін қажетті жеке деректерін ғана алуға және құпиялылық режимін сақтауға құқылы,

3) жұмыскердің жеке деректерін, жұмыскер таныс болуға тиіс жұмыс берушінің актісіне сәйкес, ұйым ішінде ғана беруді жүзеге асыруға.

6.17. Ешкімді де өзінің еңбек құқықтарын іске асыру кезінде жынысына, жасына, дене кемістіктеріне, нәсіліне, ұлтына, тіліне, мүліктік, әлеуметтік және лауазымдық жағдайына, тұратын жеріне, дінге көзқарасына, саяси сеніміне, руға немесе текке-топқа, қоғамдық бірлестіктерге қатыстылығына байланысты ешқандай кемсітуге жол берілмейді.

6.18. Жұмыс беруші жұмыскердің тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін ескерту, сөгіс, қатаң сөгіс, осы ҚР Еңбек Кодексінің 52-бабы 1-тармағының 8-18) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша, еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу түріндегі тәртіптік жаза қолдануға құқылы. Жұмыс беруші тәртіптік жазаны қолданғанға дейін жұмыскерден жазбаша түсініктеме талап етуге міндетті. Егер екі жұмыс күні өткеннен кейін жұмыскер жазбаша түсініктеме бермесе, онда тиісті акт жасалады.

6.19. Жұмыс беруші жұмыскерге тәртіптік жаза қолданарда осы Кодекстің 65-бабының талаптарын сақтауға міндетті.

7. Еңбекке ақы төлеу және еңбекті нормалау.

7.1. Тараптар мемлекеттік мекеме нысанында құрылған білім бөлімінің жұмыскерлерінің еңбектеріне ақы төлеуді, Қазақстан Республикасының 13.05.2003 жылғы №415-11 “Акционерлік қоғамдар туралы” Заңына және өзіне Қазақстан Республикасының 23.11.2015 жылғы №414-V Еңбек Кодексі негізінде жүзеге асырады.

7.2. Басқарма төрағасы - Ректорының бұйрығымен бекітілген тарификациялық сеткада көрсетілген тарифтік ставканың (айлықтың) ең төменгі мөлшері, ҚР белгіленген төменгі айлық көрсеткішінен кем болмауы тиіс.

7.3. Жұмыскерлерге жалақы жұмысты орындағаны үшін ай сайын ақшалай түрде төленеді. Жалақы жұмыскерлерге келесі айдың 10-нан кешіктірілмей төленуі тиіс. Егер жалақы төлеу күні демалыс немесе мереке күндеріне сәйкес келсе, төлем бір күн бұрын жүргізіледі.

7.4. Еңбек шарты бұзылған (жойылған) кезде Жұмыс берушіден Жұмыскерге тиесілі сомаларды төлеу еңбек шарты бұзылғаннан (жойылған) кейін 3 (үш) жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

7.5. Жалақы еңбекке ақы төлеу жүйесіне сәйкес есептеледі және өзіне мыналарды қосады:

– лауазымдық айлық (тарифтік ставка);

– ұйымның локальдық нормативтік актілерімен, қолданыстағы заңнамамен көзделген басқа да төлемдер;

7.6. Жұмыс беруші өзіне Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінің 105 бабына және Қазақстан Республикасының “Акционерлік қоғамдар туралы” Заңының 60-бабы 4 тармағына сәйкес мекеме қызметкерлеріне қосымша және үстеме ақылар тағайындауға, төлеуге құқылы болады:

– еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлеріне еңбек ақы төлеу арнайы мекемелердің сараптау қорытындысы бойынша базалық жалақы мөлшерінен 20-30% қосымша төлем ақы төлеуге;

- қосымша және үстеме ақылар тағайындауға, төлеуге міндеттеме қабылдайды;
- қызметтерді қоса атқарғаны үшін қосымша ақы (қызмет көрсету аумағының кеңеюі) атқарған жұмысы көлемінде,

Қазақстан Республикасының азаматтары болып табылатын, мемлекеттік жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында немесе дауыс беретін акцияларының (жарғылық капиталға қатысу үлестерінің) елу пайыздан астамы мемлекетке тиесілі жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында, немесе мемлекеттік білім беру тапсырысы орналастырылған жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында ғылыми-педагогикалық қызметін жүзеге асыратын педагогтерге тиісті дипломы немесе білім туралы құжатты тану туралы куәлігі болған кезде негізгі жұмыс орны бойынша:

философия докторы (PhD), бейіні бойынша доктор дәрежесі үшін республикалық бюджет туралы заңда белгіленген және тиісті қаржы жылының 1 қаңтарында қолданыста болатын айлық есептік көрсеткіштің 17 еселенген мөлшерінде;

философия докторы (PhD) дәрежесі және қауымдастырылған профессор (доцент) ғылыми атағы; бейіні бойынша доктор дәрежесі және қауымдастырылған профессор (доцент) ғылыми атағы үшін республикалық бюджет туралы заңда белгіленген және тиісті қаржы жылының 1 қаңтарында қолданыста болатын айлық есептік көрсеткіштің 25 еселенген мөлшерінде;

ғылым кандидаты ғылыми дәрежесі үшін республикалық бюджет туралы заңда белгіленген және тиісті қаржы жылының 1 қаңтарында қолданыста болатын айлық есептік көрсеткіштің 17 еселенген мөлшерінде, ғылым докторы ғылыми дәрежесі үшін айлық есептік көрсеткіштің 34 еселенген мөлшерінде;

ғылым кандидаты ғылыми дәрежесі және қауымдастырылған профессор (доцент) ғылыми атағы үшін республикалық бюджет туралы заңда белгіленген және тиісті қаржы жылының 1 қаңтарында қолданыста болатын айлық есептік көрсеткіштің 25 еселенген мөлшерінде, ғылым докторы ғылыми дәрежесі және қауымдастырылған профессор (доцент) ғылыми атағы үшін айлық есептік көрсеткіштің 42 еселенген мөлшерінде;

философия докторы (PhD) дәрежесі және профессор ғылыми атағы; бейіні бойынша доктор дәрежесі және профессор ғылыми атағы үшін республикалық бюджет туралы заңда белгіленген және тиісті қаржы жылының 1 қаңтарында қолданыста болатын айлық есептік көрсеткіштің 50 еселенген мөлшерінде;

ғылым кандидаты ғылыми дәрежесі және профессор ғылыми атағы; ғылым докторы дәрежесі және профессор ғылыми атағы үшін республикалық бюджет туралы заңда белгіленген және тиісті қаржы жылының 1 қаңтарында қолданыста болатын айлық есептік көрсеткіштің 50 еселенген мөлшерінде ай сайынғы қосымша ақы белгіленеді.

7.7. Штаттық лауазымдар бойынша жаңа оқу жылының басында тарифтеу тізімі құрылып бекітіледі.

7.8. Жұмыс беруші қажет болған жағдайда ай сайын жұмыскерлерге жалақы төлеу күні, әрбір жұмыскерге оған тиесілі жалақының негізгі құрамы, ұсталынған ақшаның мөлшері мен негіздеменің, оның ішінде аударылатын міндетті зейнетақы жарналары, төленуге тиісті жалпы сома туралы жазбаша түрде хабарлауға мәлімет береді;

7.9. Жұмыс беруші өзіне қаржыландыру жоспары бойынша тиісті мекемені қамтамасыз етуге көзделген қаражаттарды үнемдеу есебінен Қазақстан Республикасының 13.05.2003 жылғы №415-ІІІ “Акционерлік қоғамдар туралы” Заңының 60-бабы 4 тармағында белгіленген тәртіпте материалдық көмек көрсетуге, жеке қосымша ақыларды тағайындауға,

жұмыскерлерді сыйақымен қамтамасыз етуге құқылы болады.

7.10. Жұмыскер уақытша еңбекке жарамсыздығы басталған күннен бастап құрылымдық бөлімше басшысын хабардар етуге тиіс. Ал құрылымдық бөлімше басшысы өзінің тікелей бағыныстылығындағы жұмыскердің уақытша еңбекке жарамсыздығы туралы кадр қызметкерін хабардар етуге міндетті.

Жұмыс уақытын есептеу табелін толтыруға міндетті тұлға уақытша еңбекке жарамсыздығы бойынша сырқаттанған жұмыскерлерге катысты табелге «ЕЖ - уақытша еңбекке жарамсыздық» деген мәліметті енгізеді.

7.11. Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2025 жылғы 18 наурыздағы № 80 бұйрығымен бекітілген Жүктілікке және босануға байланысты табысынан айырылған жағдайда әлеуметтік төлемдерді жүзеге асыру қағидаларына өзгерістер енгізуге байланысты Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 99 бабы 4 тармағына сай жұмыс беруші орташа жалақыны сақтай отырып, Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексінің 72-бабы 2-тармағына сәйкес жүзеге асырылған, жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты табысынан айырылған жағдай бойынша төленетін әлеуметтік төлем сомасын шегеріп, жүктілікке және босануға байланысты демалысқа, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерлерге берілетін демалысқа ақы төленеді.

7.12. Маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскермен еңбек шарты бұзылған кезде жұмыс беруші пайдаланылмаған демалыс үшін өтемақы төлемін жұмыс істелген уақытқа пропорционалды түрде төлейді.

7.13. Маусымдық жұмыстарда істейтін жұмыскермен еңбек шарты осы Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша бұзылған кезде екі апталық орташа жалақы мөлшерінде өтемақы төленеді.

7.14. Еңбекке ақы төлеуді өзгерту мынадай жағдайларда:

- тиісті өтілі жеткен күннен бастап, егер құжаттар ұйымда болса, немесе жалақы ставкасының (айлықтың) мөлшерін көбейтуге құқық беретін өтілі туралы құжатты ұсынған күннен бастап - мамандығы бойынша жұмыс өтілін көбейткенде,

- тиісті құжатты ұсынған күннен бастап - білім туралы құжатты қалпына келтіру немесе білім алғанда,

- келесі оқу жылының басталуымен - біліктілік санатын алғанда,

- ғылыми кеңестің шешіміне сәйкес оқу жылының басында оқытушы-профессорларының қызметін бағалау рейтингісін басшылыққа ала отырып негізгі жалақыға пайыздық мөлшерде үстеме ақы төлеу жүзеге асырылады.

7.15. Мүлікті қорғауды және жұмыскерге берілген басқа құндылықтарды қамтамасыз ете алмағаны үшін толық жеке және ұжымдық (ортақ) материалдық жауапкершілік жөніндегі шарттар, сондай-ақ толық материалдық жауапкершілік туралы типтік шарт жасалынатын қызметкерлердің атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстар тізімі, ұжымдық шартпен немесе Жұмыс берушінің актімен бекітіледі.

7.16. Тараптар жұмыс берушіге және Жұмыскерге байланысты емес себептер бойынша бос тұрып қалу уақытына ақы төлеу жалақының ең төменгі мөлшерінде, ал Жұмыскердің кінәсінен емес бос тұрып қалған жағдайда, қосымша ақылар, үстеме және көтерме ақыларды есептемей, ағымдағы жалақы мөлшерінде төлеуге келісті.

8. Жұмыс уақыты және тынығу уақыты.

Тараптар төмендегі жағдайлар туралы келісімге келді:

8.1. Ұйым жұмыскерлерінің жұмыс уақыты кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің келісімі бойынша жұмыс берушімен бекітілген еңбек тәртіптемесінің қағидаларымен, сондай-ақ еңбек шартының жағдайларымен және оларға ұйымның Жарғысымен (Ережемен) жүктелген міндеттемелермен белгіленеді;

8.2. Ұжымда 5 күндік жұмыс аптасы, осыған орай сенбі, жексенбі - демалыс күндері болып белгіленеді, күнделікті жұмыстың ұзақтығы 8 сағат (9.00-18.00 дейін), түскі үзіліс сағат 13.00 деп 14.00 дейін.

Оқытушы-профессорлардың жылдық оқу жүктемесі жұмыс уақытының жылдық нормасының шегінде белгіленеді және ғылыми кеңес шешімі негізінде ректор бекітеді. Оқытушы-профессорлардың жұмыс уақытысы бекітілген сабақ кестесіне және қосымша кестелерге сәйкес айқындалады.

Кезекшілердің жұмыс уақыты 40 сағаттық Жұмыс апталығы негізінде жылдық (айлық, тоқсандық) Жұмыс уақыттары есептеле отырып, ауысымдық кезектік жұмыс күндері бекітіледі.

8.3. Сегіз сағаттық Жұмыс күні ішінде оқытушылар атқаратын қызметіне, оқу, ғылыми-зерттеу жұмыстарының жоспарына сәйкес оқу-әдістемелік, ғылыми-зерттеу, тәрбие және басқа да түрін атқаруы тиіс.

Ешкімді де өзінің еңбек құқықтарын іске асыру кезінде жынысына, жасына, дене кемістіктеріне, нәсіліне, ұлтына, тіліне, мүліктік, әлеуметтік және лауазымдық жағдайына, тұратын жеріне, дінге көзқарасына, саяси сеніміне, руға немесе текке-топқа, қоғамдық бірлестіктерге қатыстылығына байланысты ешқандай кемсітуге жол берілмейді.

8.4. Толық емес жұмыс уақыты-толық емес Жұмыс күні немесе толық емес Жұмыс аптасы келесі жағдайларда белгіленеді:

– Жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша,

– жүкті әйелдің, 14 жасқа дейінгі баласы бар (18 жасқа дейінгі мүгедек баласы бар) ата-ананың біреуінің (қамқоршының, тәрбиешінің, заңды өкілдің), сондай-ақ медициналық ұйғарымға сәйкес отбасының науқас мүшесінің күтімін жүзеге асырып отырған тұлғаның өтініші бойынша. Толық емес Жұмыс уақыты жағдайларында Жұмыс істеу қызметкер үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығын қандай да бір шектеуге әкеп соқтырмайды;

8.5. Жұмыс істейтін бірінші және екінші топтағы мүгедектерге аптасына отыз алты сағаттан аспайтын қысқартылған жұмыс уақыты және ұзақтығы белгіленген. Жұмыс уақытынан тыс жұмысқа тартуға тыйым салынады. Түнгі уақытта жұмыс істеуге мүгедектің келісімімен және оның денсаулығына байланысты мұндай жұмысқа тыйым салынбаған жағдайда рұқсат етіледі. Демалыс және мереке күндеріндегі жұмыстарға, мүгедек қызметкерлерді іссапарға жіберуге олардың жазбаша келісімімен және медициналық себептер бойынша (денсаулық жағдайы) мұндай жұмысқа тыйым салынбаған жағдайда ғана рұқсат етіледі. Бірінші топтағы мүгедек қызметкерлердің жұмыс уақытының жиынтық есебін пайдалануға жол берілмейді, ал екінші және үшінші топтағы мүгедек қызметкерлерге, егер мұндай режимге кәсіптік патология бойынша сараптама комиссиясының қорытындысы негізінде тыйым салынған болса, жұмыс уақытының жиынтық есебін белгілеуге болмайды;

8.6. Ұйым жұмыскерлерін еңбекшартымен, лауазымдық міндеттемелермен көзделмеген жұмысты орындауға тартуға, тек Қазақстан Республикасының қолданысындағы заңнамасымен қарастырылған тәртіпте, қосымша ақы төленетін және Жұмыскердің жазбаша келісімімен Жұмыс берушінің жазбаша актісі бойынша жол беріледі,

8.7. Ақы төленетін еңбек демалыстарын беру кезегі жыл сайын, күнтізбелік жыл басталғаннан бастап он күннен кешіктірілмей, кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің келісімі бойынша және 93-бапқа сәйкес жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалыстарын берудің кезектілігі жыл сайын Жұмыс беруші Жұмыскерлер пікірін ескере отырып, ұйым басшысымен бекітілген еңбек демалыстарының кестесіне сәйкес анықталады. Еңбек демалысының басталу уақыты туралы Жұмыскер, оның басталуына дейін кемінде екі ай бұрын хабарлануы тиіс. Еңбек демалыстарының кестесіне өзгерістер енгізілген жағдайларда, Жұмыскер бұл туралы еңбек демалысы басталғанға дейін кемінде екі апта бұрын хабарлануы тиіс.

Жазда немесе өздеріне ыңғайлы кез-келген уақытта жыл сайынғы еңбек демалысына басымды құқықтары бар жұмыскерлер:

- а) кәмелетке толмаған баланы (18 жасқа дейінгі) жалғыз бағып отырған ата-аналар (камқоршылар, тәрбиешілер),
- б) үш және одан да көп балалары бар әйелдер,
- в) еңбектен зақымданған жұмыскерлер
- г) емделуге жолдамасы бар кез-келген жұмыскерлер.

8.8. Ұйым жұмыскерлеріне жыл сайынғы негізгі ақы төленетін еңбек демалысының ұзақтығы ҚР Еңбек Кодексінің 88 бабына және “Педагог мәртебесі туралы” 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 293-VI ҚРЗ Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес беріледі.

Жұмыскердің қалауы бойынша жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы бөлініп беріледі.

Жұмыс беруші жұмыскерлерге ақылы немесе ақысыз оқу демалысын береді.

Ұйым жұмыскерлеріне жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысының ұзақтығы мынадай:

- I-II топтағы мүгедектерге қосымша -7 күнтізбелік күн.
- Чернобыль АЭС-інде радиациялық апаттың зардабын жоюға қатысқан және Семей полигонындағы ядролық сынақ аумағында тұрған және әскери борышын өтеген қызметкерлерге (куәліктері болған жағдайда) 7 күнтізбелік күн;

Демалысқа кететін Жұмыскерлерге еңбек демалысына ақы төлеу ол басталғанға дейінгі үш күннен кешіктірілмей жүргізуі тиіс.

8.9. Жыл сайынғы негізгі еңбек демалысының бір бөлігі жұмыскердің еңбек шартында көзделген демалыс ұзақтығының күнтізбелік екі аптасынан кем болмауға және сауықтыру жәрдемақысы еңбек демалысының алғашқы бөлігінде төленуі тиіс.

8.10. Жұмыскердің жазбапша өтініші негізінде мынадай жағдайда күнтізбелік бес күнге дейін жалақы сақталмайтын демалыс беріледі:

- неке тіркелген;
- бала туылған;
- жақын туыстары қайтыс болған;
- өзге де жағдайлар.

8.11. Жұмыскер өтінішінің негізінде оған жалақысы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін. Демалыстың ұзақтығы қызметкермен келіссе отырып айкындалады.

8.12. Жалпы демалыс күні сенбі, жексенбі күндер болып табылады.

Ұйымдарда демалыс күндері төмендегіше белгіленсін:

- ұйымда бес күндік жұмыс

8.13. Тынығу және тамақтану үшін үзіліс уақыты, сондай-ақ демалыс және мереке күндері жұмыс, Жұмыскерлердің кезекшілік кестесі еңбек тәртіптемесінің қағидаларымен белгіленеді.

9. Жұмыскерлерді кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және біліктіліктерін арттыруды ұйымдастыру

Тараптар мынадай келісімге келді:

9.1. Университет жұмыс қажеттілігі үшін кадрларды кәсіптік даярлау және қайта даярлау керектігін анықтайды.

9.2. Жұмыс беруші:

- Барлық жұмыскерлерді кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және біліктіліктерін арттыруды ұйымдастыруға;
- Университет қаражаты есебінен ұйымының оқытушы-профессорлар құрамы мен жұмыскерлерінің кемінде бес жылда бір рет біліктіліктерін арттыруға;
- оқытушы-профессорлар құрамы мен жұмыскерлердің босатылуы және бір мезгілде жұмыс орындарын құру жағдайында, босатылған жұмыскерлерді жаңа жұмыс орындарына

орналастыру үшін оза оқытуды жүзеге асыру қажет.

– оқытушы-профессорлар құрамы мен жұмыскерді біліктілігін арттыру үшін оқуға жіберу кезінде, оның жұмыс орнын (лауазымын), жұмыс орны бойынша жалақысын сақтауға және егер жұмыскер біліктілігін арттыру үшін басқа жерге жіберілетін болса, онда оған қызметтік іссапарларға жіберілетін тұлғалар үшін қолданыстағы заңнамамен көзделген тәртіпте және мөлшерде, іссапар шығындарын (тәуліктік, оқитын жерге және кері қарай қайту жол ақысы, тұрғын үй жалдау шығындары) төлеуге.

10. Жұмыскерлерді жұмыстан босату және олардық жұмысқа орналасуына көмектесу.

Тараптар:

– Жұмыс беруші кәсіподақ ұйымын жұмыскерлер санының және штатының қысқартылуы туралы, ол басталғанға дейін кемінде бір ай бұрын, ал институт ұйымын тарату жағдайында, кемінде екі ай бұрын жазбаша хабарлауды қамтамасыз етуге,

– ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 1), 2) тармақшалары бойынша (ұйымды тарату, штатты немесе штат санын қысқарту,) жұмыстан босату туралы ескерту алған жұмыскерлерге. жалақысын сақтай отырып, жаңа Жұмысты өзі іздеу үшін аптасына кемінде бес сағат жұмыстан бос уақыт беруге келісті.

– Жұмыскерлер санының немесе штаттың қысқаруы кезінде жұмыста қалуға басымды құқықтары бар:

– зейнеткерлік жасқа толуға 2 жыл қалған жұмыскерлер,

– аталған ұйымда 10 жыл және одан артық жұмыс істеген жұмыскерлер;

– көп балалы ата-аналар (төрт және одан да көп),

– еңбекте жоғары сапалық көрсеткіштері бар жұмыскерлер.

– Жұмыстан босатылатын жұмыскерлерге олардың саны немесе штаттың қысқаруы кезінде, қолданыстағы заңнамамен көзделген кепілдіктер мен өтемақылар беріледі.

– Ұйымда жаңа жұмыс орны, соның ішінде және белгіленген мерзімге болған кезде, жұмыс беруші бұрын ұйымнан жұмыскерлер санының немесе штаттың қысқаруына байланысты жұмыстан шығарылған, онда адал еңбек атқарған жұмыскердің жұмысқа қабылдануға басымдылығын қамтамасыз етеді,

– Жұмыс орындарын (лауазымдарын) қысқарту қажеттілігі кезінде, ең алдымен төменде көрсетілген тәртіпте мынадай шаралар қабылданады:

а) бос жұмыс орындарын тарату, лауазымдарды қоса аткарып жүргендерді жұмыстан шығару,

ә) кәсіптер мен лауазымдарды қоса атқаруды шектеу,

б) босатылатын жұмыскерлерді олардың біліктіліктеріне сәйкес келетін бос жұмыс орындарына ішкі аударымдарды жүргізу.

11. Кепілдіктер мен өтемақылар

Жұмыс беруші:

11.1. Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы №414-V Кодексінің 139 бабы, 10 тармағына сәйкес қызметкерлерге (шаруашылық жұмыскерлерді қоса алмағанда) жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру кезінде бір лауазымдық айлықақы мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақысын төлеуді қамтамасыз етеді.

11.2. Жұмыс беруші жұмыскерлерге ҚР заңнамасымен көзделген тәртіпте төмендегідей кепілдіктер мен жәрдемақыларды тағайындайды:

– мемлекеттік және қоғамдық міндеттемелерді орындау кезінде,

– медициналық тексеріске жіберу кезінде,

- қызметтік іссапарларға жіберу кезінде,
 - донор болып табылатын жұмыскерлер үшін,
 - қысқарту бойынша жұмысынан айырылған жағдайда бір айлық жалақысы мөлшерінде өтемақы төлеу,
 - заңнамамен көзделген басқа да жағдайларда,
- 11.3. Жұмыс берушілер қызметкерлерді және білім беру ұйымының басқа да Жұмыскерлерін лауазымдық міндеттерін адал атқарғаны, жұмыстарды өте сапалы орындағаны үшін, бастамашылдығы, шығармашылық белсенділігі, жұмыстағы жетістіктері үшін көтермелейді,
- 11.4. Әлеуметтік және жұмыскерлердің зейнетақы жинақтау қорларына міндетті зейнетақы аударымдары (10%) бойынша берешектің жиналуына жол бермеу;
- 11.5. Зейнетақы рәсімдеу үшін Жұмыскердің өтілі мен жалақысы туралы мәліметтерді уақытында және дұрыс ресімдеу;
- 11.6. Жұмыскердің еңбек қызметін растайтын құжаттарды және олардың зейнетақымен қамсыздандыруға деген ақшаларын ұстап қалу және аудару туралы мәліметтерді мемлекеттік мұрағатқа сақтау мен сақталуын қамтамасыз ету,
- 11.7. Еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеуді нормативтік құқықтық актілерге сәйкес жүргізуге міндетті,

Кәсіподақ:

Жұмыскерлер үшін Шарттағы кепілдіктер мен өтемақылар бойынша белгіленген талаптардың орындалуына бақылау жасайды.

12. Еңбекті қорғау

Жұмыс беруші:

- 12.1. Жұмыскерлердің салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтарын, өндірістік жарақат пен жұмыскерлердің кәсіби ауруларының пайда болуын ескертетін, еңбек қауіпсіздігінің қазіргі заманғы құралдарын енгізуді қамтамасыз етуге;
- 12.2. Барлық Жұмысқа қабылданатын, сондай-ақ басқа жұмысқа ауыстырылған жұмыскерлермен еңбекті қорғау, балалардың өмірі мен денсаулығын сақтау, жұмыстарды орындаудың қауіпсіз әдістері мен тәсілдеріне, зардап шеккендерге алғашқы көмек көрсету жөнінде оқу және нұсқама жүргізуді ұйымдастыруға;
- 12.3. Меншікті қаражаты есебінен еңбек қауіпсіздігі ж/е еңбекті қорғау мәселері бойынша жұмыскерді оқыту үшін әр жылы қаржы қарау, нұсқаулар беру, білімін тексерту, оқу жылының басында жұмыскерлердің еңбекті қорғау жөніндегі білімдерін тексеруді ұйымдастыруға;
- 12.4. Ұйымының есебінен еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік және анықтамалық материалдардың, ережелердің, нұсқаулардың, нұсқама журналдарының және басқа материалдардың болуын қамтамасыз етуге;
- 12.5. Жұмыскерлерді (жұмысшылар, еден жуушылар) арнайы киім, аяқ киіммен, дезинфекциялық жуу құралдарымен, дәрігерлік қобдишамен, жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен жабдықтауға қамтамасыз етуге;
- 12.6. Жұмыскердің кінәсінен болмаған еңбекті қорғау талаптарын бұзу салдарынан, еңбекзаңнамасын сақтауды мемлекеттік қадағалау және бақылау органдарының жұмысын тоқтату кезінде жұмыскерлердің жұмыс орнын (лауазымын) және ұжымдық шартта белгіленген мөлшерде жалақысын сақтауға;
- 12.7. Қолданыстағы заңнамаға сәйкес, өндірістегі жазатайым оқиғаның уақытында тергеп-тексеру және оларды есепке алуды жүргізуге;
- 12.8. Зиянды (ауыр) жұмыстарда жұмыс істейтін жұмыскерлерге заңнамаларда көрсетілген мөлшерде жалақысын арттыруды және қосымша еңбек демалысын беруді қамтамасыз ету;

- 12.9. Кәсіподақпен келісе отырып, әрбір жұмыс орнына еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөнінде нұсқаулықтарды әзірлеуге, бекітуге және қайта қарауды жүргізуге;
- 12.10. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру бюджеттен тыс қаржы көздерінен бөлінуге;
- 12.11. Жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде жазатайым оқиғалардан сақтандыруға;
- 12.12. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайы бойынша мерзімдік аттестаттауды 5 жылда бір реттен сиретпей өткізуге;
- 12.13. Басшы қызметкерлермен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды 3 жылда бір реттен сиретпей еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау мәселелері бойынша оқытуды білімін тексеруді ұйымдастыруға;
- 12.14. Өндірістегі жазатайым оқиға нәтижесінде қайтыс болған жұмыскерлерді жерлеуге, еңбек міндеттерін орындауы кезінде асыраушысынан айырылған құқылы тұлғаларға қажетті көмек көрсетуге.
- 12.15. Ұйымда еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құру (Оның құрамына техникалық еңбек инспекторларын қоса алғанда, жұмыс берушінің өкілдері, жұмыскерлердің өкілдері тепе-теңдік негізде кіреді).
- Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің құрамы Жұмыс берушінің және жұмыскерлер өкілдерінің бірлескен шешімімен бекітіледі.
 - Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңесті екі жылда бір рет мерзімділікпен ротациялық негізде Жұмыс берушінің және жұмыскерлер өкілдерінің арасынан кеңес мүшелері сайлайтын төраға басқарады.
 - Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімдері жұмыс беруші және жұмыскерлер үшін міндетті болып табылады.
 - Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес жұмыс беруші мен жұмыскерлердің еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу жөніндегі бірлескен іс-қимылдарын ұйымдастырады, сондай-ақ техникалық еңбек инспекторларының жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары мен еңбектің қорғалуына тексеру жүргізуін ұйымдастырады.
 - Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың кандидатураларын кәсіптік одағының жалпы жиналысы ұсынады.
 - Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен бекітіледі.
 - Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың мәртебесі, құқықтары мен міндеттері, сондай-ақ олардың бақылауды жүзеге асыру тәртібі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен айқындалады.

Кәсіподақ:

- 12.16. Кәсіподақ мүшелері мен басқа жұмыскерлер үшін дене шынықтыру-сауықтыру шараларын ұйымдастыруға;
- 12.17. Кәсіподақ мүшелерінің - жұмыскерлердің балаларын, жұмыскерлерді сауықтыру жөніндегі жұмыс жүргізуге;
- 12.18. Жұмыс берушілермен және кәсіподақ ұйымдарымен бірге, еңбекті қорғау жөніндегі Келісім талаптарының орындалуына, еңбекті қорғау және еңбек жағдайына бақылауды жүзеге асыруға міндеттеме алады.
- 12.19. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың кандидатураларын ұсыну.

13. Кәсіподақ қызметінің кепілдіктері.

13.1. Кәсіподақтың және оның сайланбалы кәсіподақ органдарына сәйкес келетін құрылымдық ұйымдарының құқықтары мен кепілдіктері, ҚР «Кәсіптік одақтар туралы» Заңымен, Қазақстан Республикасының басқа заңдарымен, Кәсіподақтың Жарғысымен анықталады және Келісімнің және осы Шарттың ережелерін ескере отырып жүзеге асырылады.

Тараптар төмендегі жағдайларға келісті:

13.2. Кез-келген жұмыскерге қатысты оның кәсіподақтағы немесе кәсіподақ қызметіндегі мүшелігіне байланысты, заңмен кепілденген әлеуметтік-еңбек және басқа да құқықтары мен еркіндіктерін, жұмыстан шығару және ықпал етудің басқа да түрлерін шектеуге жол берілмейді.

13.3. Кәсіподақ ұйымының құқықтары мен кепілдіктерін қадағалау, кәсіподақ қызметінің заңмен белгіленген құқықтары мен кепілдіктерін шектеуге жол бермей, кәсіподақ ұйымын құруға және оның қызмет атқаруына кедергі келтірмей, олардың қызметіне мүмкіндік жасау.

13.4. Мүмкіндігінше, сайланбалы кәсіподақ органын, жұмыскерлердің санына қарамастан, санитарлық-гигиеналық талаптарға сай келетін, жылумен және жарықпен, қондырғылармен жабдықталған, сайланбалы кәсіподақ органының өзіне және жұмыскерлердің жиналыстарын өткізуге қажетті тегін үй-жаймен, техникалық құралдармен және бөлінген үй-жайды күзетуді және тазартуды қамтамасыз ету, қолданыста бар көлік құралдарын өтеусіз пайдалануға беру және сайланбалы кәсіподақ органының қызметін қамтамасыз ету үшін басқа да жағдайлар жасау.

13.5. Сайланбалы кәсіподақ органдарының өкілдеріне, жарғы міндеттерін және заңнамамен көзделген құқықтарын жүзеге асыру үшін, кәсіподақ мүшелері жұмыс істейтін ұйымдарға баруға кедергі келтірмеу.

13.6. Кәсіподақ органдарына олардың сұратуы бойынша, еңбек жағдайларының, жалақының, тұрғын үй-тұрмыстық қызмет көрсету, қоғамдық тамақтану кәсіпорындарының жұмыстары, жұмыскерлердің күнкөріс жағдайларының және басқа әлеуметтік-экономикалық мәселелер бойынша ақпараттар, мәліметтер және түсіндірмелер беру.

13.7. Тараптардың келісуі бойынша және кәсіподақ мүшелері болып табылатын жұмыскерлердің жазбаша арыздары негізінде жұмыс беруші айына кемінде бір рет, келесі айдың бірінші он күндігінен кешіктірмей, қызметкерлердің жалақысынан келісім беру туралы өтініші негізінде мүшелік кәсіподақ жарналарын бір пайыз мөлшерінде кәсіподақтың есептік шотына (АҚ ForteBank, Байтұрсынова, 13; ИИК: KZ369 651 6F0 008 075 980, БИК:IRTYKZKA, БИН: 110 740 004 288, Кбе 16) тегін әрі толық көлемде аудару және жалақыны төлеумен қатар жүзеге асыру.

13.8. Білім жұмыскерлерінің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кәсіптік мүдделерін қорғау жөнінде кәсіподақтың қызметі туралы жұмыскерлерді кең ақпараттандыру үшін салалық және жергілікті ақпараттандыру жүйесін қолдануда кәсіподақ органдарына жәрдемдесу.

13.9. Тараптар кәсіподақ органдарының құрамына сайланған (өкілеттік берілген) және негізгі жұмыс орындарынан босатылмаған жұмыскерлердің кепілдіктерін мойындайды, оның ішінде: – Кәсіподақ органдарының құрамына кіретін жұмыскерлердің еңбек шарттарының маңызды жағдайларын өзгерту (жұмыскердің кінәсінен болмаған оқу жүктемесі көлемінің немесе басқа жұмыс көлемінің өзгеруіне байланысты еңбекке ақы төлеудің мөлшерін азайту, белгіленген қосымша ақылар мен үстеме ақыларды, басқа да ынталандыру және көтерме төлемдерді алып тастау және т.б.), оларды тәртіптік жазаға тарту өздері мүше болып табылатын кәсіподақ органының тек дәлелді пікірлері болған жағдайда ғана жол беріледі;

– Сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлары, комиссия жұмыс берушілерімен бірге білім беру ұйымдарында құрылатын кәсіподақ ұйымдарының өкілдері, қажет болған жағдайда жұмыскерлер ұжымының

мүддесіне және қысқа мерзімді кәсіподақ оқуының мерзіміне қоғамдық міндеттемелерді орындау үшін, орташа жалақысын сақтай отырып негізгі жұмысынан босатылады.

– Ұйымдағы сайланбалы кәсіподақ органының мүшелері одан съезд, конференция, кеңестер, төралқалар, жиналыстар, семинарлар және кәсіподақпен шақырылатын басқа да шараларға қатысу уақытына, форумдардың жұмысына қатысу үшін қажетті уақытқа босатылады.

13.10. Тараптар кәсіподақ органдарының құрамына сайланған, босатылған жұмыскерлердің кепілдіктерін мойындайды, босатылған кәсіподақ жұмыскерлерінің және кәсіподақ органының штаттық жұмыскерлерінің білім беру ұйымының қолданыстағы әлеуметтік-еңбек құқықтары, кепілдіктері мен жеңілдіктері ұжымдық шартқа, барлық деңгейдегі келісімдерге сәйкес сақталады.

13.11. Кәсіподақ ұйымының қалыптасу жұмыс істеуі үшін қажетті жағдай жасауға,

13.12. Кәсіби міндеттерге байланысты кәсіподақпен бірлесіп өткізілетін іс шараларға жұмыскерлерді жұмылдыруға,

13.13. Кәсіподақ ұйымы төрағасының сайланбалы лауазымындағы және сайланбалы кәсіподақ органының құрамындағы жұмыс білім беру ұйымының қызметі үшін маңызды болып табылады және жұмыскерлерді көтермелеу кезінде, оларды аттестаттау, басқарушы лауазымдарының орнына отыруға конкурстық іріктеу кезінде назарға алынады.

13.14. Кәсіподақ органдарының құрамына сайланған тұлғаларды жұмыс берушінің бастамасымен жұмыстан шығаруға, ұйымды толық тарату немесе жұмыскер кінәлі іс-әрекет жасап, заңмен жұмыстан шығаруды қарастыратын жағдайларды қоспағанда Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен белгіленген тәртіпте жүзеге асырылады.

13.15. Тараптар сайланбалы кәсіподақ жұмыскерлеріне құрмет атақтарын беру ж/е ведомстволық ерекшелік белгілерімен марапаттау туралы шешімді бірлесіп қабылдай алады.

13.16. Ұйым жұмыс берушінің өкілдерін, кәсіподақ ұйымы мен олардың органдарының өздерінің жарғылық міндеттерін жүзеге асыруды қиындататын практикалық қызметіне араласуға жол бермеу жөнінде қажетті шараларды қабылдайды.

13.17. Ұйым жұмыс берушінің өкілдерін, кәсіподақ ұйымдары мен олардың органдарының өздерінің жарғылық міндеттерін жүзеге асыруды қиындататын практикалық қызметіне араласуға жол бермеу жөнінде қажетті шараларды қабылдайды.

13.18. Ұйым Кәсіподаққа еңбек заңнамасының орындалуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруда жәрдемдеседі. Кәсіподақ өз мамандарының күшімен, білім беру ұйымдарындағы еңбек заңнамасының қадағалануы бойынша, күнтізбелік жылда кемінде екі рет жоспарлық тексерулер жүргізуге құқылы. Тексеру нәтижелері бойынша Кәсіподақ, анықталған құқық бұзушылықтарды жою және жұмыскерлердің бұзылған құқықтарын қалпына келтіру жөніндегі тиісті актілер мен ұсыныстарды, білім беру ұйымының басшысына жібереді. Тексерулерді жүргізу тәртібі, тексерулердің нысаны мен түрлері Кәсіподақтың тиісті актімен анықталады. Тексерулер жүргізу кезінде жұмыс беруші тексеру мәні бойынша құжаттарды, соның ішінде: бұйрықтарды, тарифтеу тізімдерін, нұсқауларды, ережелерді және т.б. көрсетуге міндетті,

13.19. Кәсіподақ комитетінің мүшелері өндірістегі жазатайым оқиғаларды тексеру, жұмыс орындарын аттестаттау, еңбекті қорғау жөніндегі және басқа комиссиялардың құрамына қосылады.

14. Жастармен жұмыс.

14.1. Тараптар ұйымдағы жастар саясатын жүзеге асыру жөніндегі бірлескен қызметтің басымды бағыттары, «Мемлекеттік жастар саясаты туралы» ҚР Заңымен көзделген жастардың әлеуметтік құқықтарын қамтамасыз ету деп біледі.

15. Шарттың орындалуына бақылау. Тараптардың жауапкершілігі

Тараптар келісті:

15.1. Кәсіподақ Шартқа қол қойған күннен бастап бір ай ішінде оны еңбек жөніндегі тиісті мемлекеттік органға тіркеуге жібереді.

15.2. Жыл сайын бірлесіп нақты мерзімдер мен жауапты тұлғаларды көрсете отырып, Шартты орындау жөніндегі іс-шаралар жоспарын дайындайды және бекітеді.

15.3. Шартты және оның ережелерін орындау жөніндегі іс-шаралар жоспарын жүзеге асыруға бақылау жүргізеді және бақылау нәтижелері туралы еңбек ұжымы өкілдерінің конференциясында, ұжым жиналысында, бірлескен мәжілісте әр жарты жылда кемінде бір есеп береді.

15.4. Шарттың іс-әрекет мерзімінде туындаған, оның орындалуымен байланысты барлық келіспеушіліктер мен дауларды апталық мерзімде қарайды.

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

15.6. Осы Шарт уәкілетті мемлекеттік орган оны тіркеген кезден бастап 2025-2030 жылдар ішінде әрекет етеді.

15.7. Тараптардың келісіміне қол жеткізілген кезде, Ұжымдық шарт кемінде екі данада жасалады және оған тараптардың өкілдері қол қояды.

Осы Шарт Шымкент қаласы, Байтұрсынов көшесі, 13 үй
2025 жылдың « 27 » сәуірі жасалды.

Шартқа қол қойғандар:

Ө.Жәнібеков атындағы Оңтүстік Қазақстан педагогикалық университетінің ректоры уақытша міндетін атқарушы А.Н.Нұртаев ҚОЛЫ М.О. 	Кәсіподақ ұйымының төрағасы у.м.а А.Д.Кылышбаев ҚОЛЫ М.О. 
--	---